

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE
SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DU
COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Samedi 19 Juin 1920, à 5 heures du soir

PAR

Joseph BOISGONTIER

Président : M. JAY, Professeur

Suffragants { *MM. ALLIX, Professeur*
LÉVY ULLMANN, Agrégé

PARIS

JOUBE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15

1920

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE
SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DU
COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Samedi 19 Juin 1920, à 5 heures du soir

PAR

Joseph BOISGONTIER



Président : M. JAY, Professeur

Suffragants { *MM. ALLIX, Professeur*
LÉVY ULLMANN, Agrégé

PARIS

JOUVE & C^{ie}, ÉDITEURS

15, RUE RACINE, 15

—
1920

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS

DU

COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

AVANT-PROPOS

Qu'est-ce que l'employé? Il est difficile de répondre à cette question par une définition précise. Le mot « employé » s'applique, en effet, à toute une catégorie de personnes dont les occupations sont souvent très différentes. Le travail du chef-comptable et celui du garçon de bureau ne se ressemblent en aucune manière et pourtant, tous deux sont des employés.

C'est pourquoi l'on doit nécessairement avoir recours à une formule générale. On pourra dire, par exemple : « Sont employés, les salariés qui ne sont pas pourvus d'un outil et qui, sans adapter ou transformer la matière première, aident le patron dans son commerce, dans ses affaires, dans ses travaux intellectuels. (1) »

1. *L'Employé*, année 1911, p. 138.

L'employé est moins bruyant, plus réservé que l'ouvrier ; de nature paisible, il n'a pas su, pendant longtemps, attirer l'attention, ni se créer sa petite place dans le monde du travail. Si, autrefois, il était honoré et estimé, il n'est plus aujourd'hui qu'un bourgeois déchu.

L'employé se croit d'un niveau social supérieur à celui de l'ouvrier et, d'autre part, l'ouvrier exprime fréquemment son dédain pour le « rond de cuir » ou le « calicot ».

Sans doute l'employé est un salarié comme l'ouvrier, mais il existe entre eux des différences très marquées.

L'ouvrier a un métier, l'employé n'en a pas et son travail n'aboutit pas, dans bien des cas, à une production de richesse ; aussi n'est-il pas rare de voir des patrons accorder des augmentations de salaire à leurs ouvriers et les refuser à leurs employés parce qu'ils estiment que le travail de ces derniers est stérile et que leur présence ne constitue qu'une charge pour les frais-généraux.

Pendant longtemps, l'employé fut ignoré du législateur et seul, l'ouvrier était appelé à recueillir les avantages des lois nouvelles.

Des philanthropes avaient signalé cet état de choses et le comte d'Haussonville avait pu écrire : « Souvent je me suis demandé si la condition des employés dont on parle si peu, n'était pas plus difficile que celle des ouvriers dont on parle tant. » Et après avoir fait l'exposé de la situation morale et

matérielle de l'employé, il conclut : « On plaint souvent l'ouvrier et je ne dis pas qu'on ai tort, mais moi, je plains davantage le petit employé et je crois que j'ai raison. »

Qu'est-ce donc qu'un employé dans le grand magasin moderne ? Peu de chose, un rouage infime, un « numéro » que l'on remplace avec la plus grande facilité parce que tout le monde, ou presque, peut faire ce qu'il fait et qu'il existe de nombreux concurrents.

Avant la guerre, le chiffre des employés parisiens augmentait sans cesse et, fait remarquable, la plupart d'entre eux venaient de la province. Le développement de l'instruction, le désir du bien-être et aussi le goût du plaisir, avaient attiré le jeune homme vers la grande ville. Il avait abandonné la terre pour emballer des marchandises dans un sous-sol ou mesurer de l'étoffe sur un comptoir. Il avait débuté dans un emploi quelconque aux appointements de 125 francs, quelquefois 150 francs par mois et, au bout d'une dizaine d'années, il était péniblement parvenu à gagner 225 ou 250 francs, à condition toutefois, d'être resté dans la maison où il avait débuté. On pouvait, il y a peu de temps encore, le faire travailler fort tard dans la nuit pendant certaines périodes de l'année, notamment à l'époque de Noël et du jour de l'An ; même, en temps normal, certains devaient rester à leur poste douze, quatorze et même quinze heures par jour.

Malgré sa misère, l'employé désirait par-dessus

tout conserver sa place. Il savait que, sorti de sa maison, il était exposé au chômage et que la valeur de sa situation ne reposait la plupart du temps que sur l'ancienneté de ses services.

Peu à peu l'opinion publique s'émut et le Parlement intervint. Le vote de différentes lois apporta une amélioration sensible à la condition de l'employé :

Loi du 3 juillet 1903, étendant aux magasins les dispositions de la loi sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;

Loi du 12 avril 1906, appliquant au commerce la loi sur les accidents du travail ;

Loi de 13 juillet 1906, sur le repos hebdomadaire ;

Loi du 27 mars 1907, rendant les employés justiciables des conseils de prud'hommes ;

Loi du 23 avril 1919, sur la journée de huit heures.

Ces réformes ont été obtenues grâce au mouvement magnifique de solidarité qui a pris naissance au début du ^{xx}e siècle, grâce aussi à l'action des employés eux-mêmes, unis pour la défense de leurs intérêts.

Le premier groupement d'employés date de 1868.

Il prit le nom de *Société des Employés de Commerce*, mais se transforma au début de l'année suivante en *Chambre syndicale*.

Le 1^{er} février 1869, 2.000 employés votèrent, au cours d'une réunion, la résolution suivante :

« Attendu que les patrons exigent des employés de commerce un travail excessif sans analogue dans les autres professions ;

« Attendu qu'il résulte de ce travail excessif : décroissance des forces physiques, affaiblissement des facultés intellectuelles, l'employé n'ayant pas un seul instant à consacrer à la culture de son intelligence et au rétablissement de ses forces épuisées ;

« Attendu que les sociétés dites *Mutualité Commerciale* et *Union de Commerce* bornent leurs efforts à soigner les malades et à enterrer les morts au lieu de s'occuper d'attaquer le mal dans son principe par de justes représentations faites collectivement ;

« Déclarent qu'il y a lieu de pourvoir, sans retard, à une organisation forte et libérale, ne reposant que sur l'énergie des employés qui veulent mettre un terme à leurs souffrances (1). »

Après l'échec des grèves de 1869, la Chambre syndicale devint de plus en plus faible et, malgré une tentative de reconstitution en 1871, elle végéta jusqu'en 1876, date à la laquelle elle se réorganisa sous le titre de *Chambre syndicale des employés du Commerce et de l'Industrie*.

On lisait dans ses statuts :

« La Chambre syndicale a pour but de s'occuper de tout ce qui peut concerner les intérêts généraux des membres adhérents :

1° En instituant un bureau de renseignements et de placement ;

1. *L'opinion nationale*, 1^{er} février 1869.

2° En mettant à leur disposition, au siège social, une collection de livres et de journaux ;

3° En intervenant dans les différends qui peuvent s'élever entre patrons et employés ;

4° En inaugurant une série de conférences traitant des questions spéciales à la corporation. »

Le 15 mai 1878, la Chambre syndicale se transforma à nouveau et prit le nom de *Chambre syndicale des employés de Commerce, de l'Industrie et de l'Administration*. En 1888, elle adhéra à la Bourse du Travail et, en 1895, à la Confédération générale du Travail.

Vient ensuite le *Syndicat des employés du Commerce et de l'Industrie*, plus connu sous le nom de *Syndicat des Petits-Carreaux*, du nom de la rue où il prit naissance, en 1887.

Enfin, en 1895, fut créé le *Syndicat des employés du département de la Seine* pour « protester contre les politiciens qui ont, jusqu'à ce jour, épuisé le peu de forces vives de la corporation » et, en 1899, le *Cercle amical des employés* dont le but était « de rechercher par le système économique, les moyens de réaliser une meilleure organisation sociale ».

Le mouvement syndical s'étendit aussi à la province et les associations les plus puissantes furent celles qui développèrent dans leur sein des œuvres de mutualité.

A noter parmi elles :

La Chambre syndicale des employés de commerce de la ville de Bordeaux, fondée en 1869.

L'Union syndicale des commis et comptables de la Gironde créée en 1899, comme complément à la Chambre syndicale et « pour soutenir avec l'indépendance nécessaire, par le syndicat, les différentes revendications du programme des employés ».

Le Cercle d'études des employés de bureau hâvrais, fondé en 1892, sous le nom de *Comité du recueil hâvrais*, qui fut modifié en 1893. Son but était : « de travailler au bien-être moral et matériel des employés de bureau, en groupant fraternellement et en rapprochant périodiquement les membres de la corporation, en vulgarisant les meilleurs procédés de travail et d'économie sociale et en constituant un centre professionnel d'information, d'études et de secours. »

L'Union philanthropique des employés de la ville et de l'arrondissement de Rouen, fondée en 1885, sous le nom de *Cercle philanthropique*, afin « d'établir entre ses membres des relations amicales et utiles à leurs intérêts et d'apporter, par tous les moyens, au point de vue philanthropique, un bien-être notable à la classe des employés ».

Dissoute en 1890, elle se reforma la même année sous le titre actuel.

Il existe, en outre, dans les principales villes de France, des syndicats d'employés d'importance variable, qui se sont affiliés, les uns, à l'Union philanthropique des employés de la ville et de l'arron-

dissement de Rouen, constituant ainsi la *Fédération des employés de France* ; d'autres, à la *Fédération nationale des syndicats d'employés* de Paris ; d'autres enfin restent indépendants.

Parmi ces divers syndicats, il en est un qui à retenu tout particulièrement notre attention, c'est le *Syndicat des employés du Commerce et de l'Industrie*. Malgré des débuts très difficiles, malgré les nombreux obstacles semés sur sa route par ses adversaires et l'hostilité sourde de certains qui auraient dû le soutenir, il a vécu, il a prospéré, il s'est imposé. Aujourd'hui, il a acquis la puissance nécessaire pour rendre à la cause des employés d'appréciables services, pour faire admettre et respecter la doctrine du syndicalisme chrétien.

C'est à son histoire, à son organisation, à sa méthode, à son but et à ses moyens d'action que nous allons consacrer cette étude.

Pour la mener à bien, nous avons consulté M. Gaston Tessier, le dévoué Secrétaire général du *Syndicat des employés du Commerce et de l'Industrie*, qui nous a fourni, avec la plus grande bienveillance, tous les renseignements dont nous avons besoin. Nous le prions d'accepter ici l'expression de notre profonde reconnaissance.

PREMIÈRE PARTIE

HISTOIRE. — ORGANISATION. — BUT DU SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

CHAPITRE PREMIER

HISTORIQUE

Le frère Hiéron avait fondé en 1883, 14, rue des Petits Carreaux, un bureau de placement pour la jeunesse. Ainsi mêlé à la vie des petits employés parisiens, il s'était rendu compte de l'isolement dans lequel ils se trouvaient et de la nécessité qu'il y avait de leur venir en aide matériellement et moralement.

La loi du 21 mars 1884, proclamant la liberté du syndicat professionnel, pouvait-elle donner à ces jeunes gens les moyens d'améliorer leur condition ? Le frère Hiéron le pensa.

Le 10 Août 1887, il réunit, dans son bureau, dix-sept d'entre eux et, après leur avoir expliqué la législation nouvelle et ce qu'ils pouvaient en attendre, il leur

conseilla de se grouper pour la défense de leurs intérêts.

Fidèles à ces sages conseils, ils se rendirent, le 13 septembre de la même année, 10, rue des Bourdonnais, chez M. Pégat, alors directeur d'une union de syndicats catholiques. C'est là qu'ils constituèrent définitivement leur association sous le nom de *Syndicat des Petits Carreaux*.

A cette époque, les « dix-sept » n'avaient pas encore de but bien défini, ils savaient seulement que leur groupement serait d'esprit et de recrutement catholiques et, pour le surplus, ils s'en remettaient aux enseignements de la pratique. Ils ne prévoyaient pas toute la valeur du syndicat, mais leur faiblesse en face de la puissante organisation économique leur était apparue si grande, qu'ils avaient applaudi avec enthousiasme à l'idée de mettre en commun leurs efforts. Leur union devait se réaliser d'autant plus facilement qu'ils avaient le même idéal, la même communauté d'idées et d'aspirations.

Les débuts de l'association furent pénibles. Dans l'esprit de la plupart des employés, le syndicat devait être fatalement révolutionnaire et ne convenait pas à leur nature paisible. Ces sentiments étaient encore plus vifs chez les catholiques parmi lesquels le syndicat des Petits-Carreaux devait recruter ses membres.

Afin d'attirer les jeunes gens et de les intéresser davantage, le frère Hiéron créa une société de secours mutuels sous le nom de *Fraternité commer-*

ciale et industrielle. Ce fut la seule manifestation de l'activité du syndicat qui languit pendant deux années.

Beaucoup de ceux qui s'étaient fait inscrire tout d'abord, se retirèrent et le nombre des sociétaires, de 200 en 1888, retomba à 31 en 1889, dont trois seulement payaient régulièrement leurs cotisations. Le capital social se montait alors à 17 fr. 75.

Le moment était critique et la ruine était proche. Il se trouva, fort heureusement, quelques-uns des anciens fondateurs pour réagir et sauver leur œuvre. Ils décidèrent la convocation d'une nouvelle assemblée générale. Celle ci se réunit le 26 mars 1889, fut d'une importance capitale et le point de départ de nouveaux et constants progrès.

Le Conseil en fonction fut remplacé, la liste des syndiqués fut soigneusement révisée et les statuts furent modifiés. Ils établirent deux catégories de membres : les actifs, recrutés exclusivement dans les œuvres catholiques de persévérance, et les participants, jouissant des mêmes avantages que les actifs, mais ne pouvant pas prendre part à l'administration.

Ces membres participants étaient recrutés dans tous les milieux catholiques et pouvaient devenir membres actifs après un stage de trois ans.

Cette disposition restrictive répondait à la conception des dirigeants. Ils préféraient alors restreindre leur champ d'action afin de maintenir leur œuvre dans la voie qu'ils lui avaient tracée.

Cette conception fut modifiée plus tard lorsque

l'esprit du syndicat fut suffisamment établi et quand on ne craignit plus que des éléments nouveaux le fassent dévier de sa destination primitive.

Une fois l'organisation intérieure assurée, une grave question se posait : celle du recrutement.

Le Conseil décida d'entreprendre une propagande active afin d'augmenter, le plus possible, les inscriptions. Des militants s'y employèrent et les Frères leur furent d'un grand secours en leur ouvrant leurs patronages. Ils purent ainsi se faire connaître et montrer aux jeunes la nécessité de se grouper. Leurs efforts furent couronnés de succès et, au mois de mai 1890, le nombre des syndiqués s'élevait à 177.

Tout marchait à souhait. En novembre 1890, le Conseil, désireux de manifester publiquement l'existence du syndicat, résolut de donner une séance au Cercle du Luxembourg. Celle-ci engloutit malheureusement les faibles ressources de l'association qui ne survécut que grâce au désintéressement personnel des administrateurs. Cet insuccès arrêta momentanément le développement de l'œuvre et son activité reprit seulement au commencement de l'année 1891. Il fut alors décidé qu'une assemblée générale aurait lieu tous les deux mois.

En avril 1891, le siège social fut transféré, 14, rue des Petits-Carreaux. Deux services existaient déjà : l'un pour le placement, l'autre dans un but de coopération. Ils ne tardèrent pas à prendre de l'importance à cause des avantages qu'ils présentaient.

Le Conseil organisait par ailleurs, avec le con-

cours d'hommes compétents, une Commission d'études et créait un modeste journal sous le titre de *Bulletin du Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie*. Le premier numéro parut vers la fin de 1890. On pouvait y lire les lignes suivantes, véritable programme de l'association :

« Nous entendons que le Syndicat soit pour chacun de nous l'instrument de la sécurité dans l'emploi, de l'aisance dans la famille, de l'élévation dans la position sociale. »

La période de 1892 à 1900 fut particulièrement active.

En février 1892, la situation financière permit d'engager un employé permanent dont la présence eut d'heureux effets sur le fonctionnement des différents services.

En 1893, le Conseil décida de créer une nouvelle catégorie de membres : les aspirants. Ceux-ci, âgés de moins de seize ans, pouvaient bénéficier des avantages du syndicat, sans toutefois pouvoir prendre part à son administration.

Les Cours et les Groupes professionnels furent institués afin de compléter l'instruction des syndiqués et de réunir ceux de la même profession.

En 1898, l'organisation du syndicat était achevée. Il pouvait, dès lors, collaborer à la création d'œuvres similaires et prendre part aux manifestations extérieures de la vie syndicale.

C'est ainsi qu'il prêta son concours à la fondation de syndicats ouvriers ayant le même esprit que lui et

dont deux existent encore : le *Syndicat des ouvriers des industries du livre* et le *Syndicat des travailleurs de la bijouterie*.

Déjà en 1896, le *Syndicat des Employés* avait pris part au Congrès ouvrier chrétien de Reims, à l'occasion duquel, un de ses premiers militants, M. Verdin, avait présenté un remarquable rapport.

En 1899, il entra en relations, pour la première fois, avec des organisations ouvrières de toutes nuances et décida de persévérer dans cette voie.

Le jury de l'Exposition de 1900 décerna au syndicat une médaille d'argent. Cette modeste récompense était la reconnaissance de ses efforts.

Entre temps, les syndiqués avaient eu la satisfaction de voir leur œuvre officiellement reconnue, dans les circonstances suivantes :

A son arrivée au ministère de Commerce, M. Millerand résolut de réorganiser le Conseil supérieur du Travail et, dans ce but, demanda à tous les syndicats d'employés d'élire un représentant.

Le *Syndicat des Petits-Carreaux*, constitué conformément à la loi, reçut, lui aussi, une invitation. Ses adversaires de la Chambre syndicale protestèrent, demandant au ministre de lui retirer le droit de vote, parce que, disaient-ils : « n'étant composé que de catholiques, il était en contravention avec la loi de 1884 et devenait, d'ailleurs, un danger pour la défense des intérêts professionnels des employés. »

M. Millerand estima que ces raisons n'étaient pas sérieuses et le syndicat put exercer son droit.

*
* *

L'année 1900 marque un changement dans la conception qui avait présidé à l'organisation primitive du syndicat. Il est définitivement constitué, le gouvernement l'a officiellement reconnu, il a fait ses premiers pas dans la vie publique, il doit donc, maintenant, chercher à prendre le plus d'extension possible.

Il fallait, dès lors, abandonner la conception individualiste des dirigeants d'autrefois et faciliter largement l'entrée de l'association à tous ceux qui voudraient suivre sa doctrine.

La réforme fut accomplie par l'assemblée générale de 1901. Elle décida de supprimer la catégorie des membres participants, instituée en 1889, et de demander seulement aux futurs adhérents d'être « notoirement catholiques » sans les obliger à appartenir à une œuvre de persévérance.

La portée de cette décision fut considérable. Le syndicat abandonnait ainsi son caractère privé et entendait, désormais, prendre la défense des intérêts de tous les travailleurs catholiques. A partir de ce moment, sa situation s'affermir et il put prendre dans les milieux syndicaux la place à laquelle il avait droit.

En 1901, le Conseil supérieur du Travail effectua une vaste enquête sur la situation des diverses catégories d'employés. Le syndicat fut appelé à y prendre

part et communiqua le résultat de ses études professionnelles faites depuis dix ans. Ces observations parurent, peu après, dans une publication du ministère du Commerce et furent prises en considération lors du dépôt de divers projets de lois relatifs à la réglementation du travail.

En 1902, le nombre des adhérents atteignit 2.300.

Cette année-là, le syndicat crut bon d'assister au Congrès national des employés tenu à la Bourse du Travail. Il délégua plusieurs de ses militants, mais ceux-ci furent expulsés par les organisateurs parce qu'ils se recrutaient « uniquement parmi les catholiques ».

Au contraire, à l'occasion du IX^e Congrès national organisé, à Bordeaux, par la *Fédération nationale des employés de France* dont le siège est à Rouen, le délégué du syndicat reçut le meilleur accueil et, en raison de ses connaissances professionnelles, les fonctions de secrétaire et de rapporteur d'une Commission lui furent confiées. Malgré les opinions tout à fait différentes des deux associations, les relations de la *Fédération nationale* avec le *Syndicat des Petits-Carreaux* furent toujours empreintes d'une grande courtoisie. Seule la Chambre syndicale parisienne montrait une intransigeance obstinée et son hostilité devait s'affirmer encore au Congrès international des Employés tenu à Bruxelles en 1903.

Au cours de la vérification des pouvoirs et alors qu'on venait d'appeler le *Syndicat des Petits-Car-*

reaux, un représentant de la délégation française se leva et dit :

« Nous formulons les plus expresses réserves au
« sujet de l'admission de ce syndicat qui est un syn-
« dicat confessionnel. En effet, pour être admis à
« en faire partie, il faut appartenir à une religion
« déterminée. »

Ces paroles amenèrent l'intervention du délégué du *Syndicat des Employés*, M. Zirnheld, et sa réponse fut la suivante :

« Nous avons en effet, dit-il, érigé notre syndicat
« sur un terrain bien défini. Ce n'est pas une raison
« pour que nous n'ayons rien fait au point de vue
« du bien-être des employés. Si vous voulez la rai-
« son de notre recrutement spécial, la voici :

« Pendant longtemps, les catholiques de France
« se sont montrés réfractaires à l'organisation syn-
« cale à cause du caractère politique qu'elle revêtait
« le plus souvent. C'est alors que nous avons eu la
« pensée de fonder un syndicat exclusivement
« réservé aux catholiques, dans lequel ils pussent
« entrer en toute confiance. Notre but n'est pas un
« but religieux, mais bien celui qui nous rassemble
« tous en ce moment, c'est-à-dire l'amélioration du
« sort des employés. D'ailleurs, je vous aurai suffi-
« samment renseigné sur la légalité de notre asso-
« ciation, lorsque je vous aurai dit qu'elle est notoi-
« rement connue au Ministère du Commerce qui la
« consulte au besoin dans ses enquêtes sociales, et
« qu'elle participe valablement à tous les actes offi-

« ciels qui sont actuellement permis en France au
« monde du travail.

« Nous sommes venus ici pour répondre à l'appel
« adressé à toutes les associations d'employés, ne
« pensant pas que nos convictions personnelles
« fussent un motif d'exclusion. Notre but, je le
« répète, n'est pas un but confessionnel et nous
« n'avons d'autre ambition que de servir, comme
« vous, la grande cause des employés. »

A son tour, M. Bologne, conseiller communal
socialiste de Liège, intervint :

« J'engage, dit-il, les camarades à admettre le
« syndicat en question. Nous avons fait appel à
« toutes les bonnes volontés ; il nous apporte la
« sienne ; nous n'avons pas à discuter ses opinions
« philosophiques.

« Il y a ici des délégués de syndicats neutres, mais
« il y en a d'autres qui représentent des syndicats
« aux idées politiques nettement déterminées. Ainsi,
« j'ai l'honneur d'appartenir à un syndicat socialiste.
« Si vous voulez être logiques il vous faut exiger
« mon exclusion. Or, mes pouvoirs ont été validés
« sans opposition.

« Tenons compte de ceci : jusqu'à ce jour, un
« grand nombre de sociétés n'ont pas adhéré parce
« qu'elles craignaient un accueil intolérant. L'occa-
« sion actuelle est excellente de leur montrer qu'elles
« avaient tort et que, quelles que soient leurs opi-
« nions confessionnelles, politiques ou sociales, elles
« seront toujours les bienvenues parmi nous, si

« elles ont pour objet de chercher l'amélioration de
« notre sort (1). »

Des applaudissements suivirent ces paroles et l'admission du *Syndicat des Employés* fut prononcée.

C'était pour les délégués une belle victoire et ils montrèrent ce dont ils étaient capables en acceptant et remplissant avec succès la fonction de rapporteur des deux commissions les plus importantes du Congrès.

D'autres incidents survinrent encore lors du renouvellement du Conseil supérieur du Travail, en 1903. Les adversaires du syndicat lui contestèrent le droit de faire partie du collège électoral, mais un arrêté du Ministre du Commerce, en date du 15 mai 1905, trancha définitivement la question :

« Attendu qu'il a été formulé une protestation
« en date du 23 septembre 1904, émanant de la
« *Chambre syndicale des Employés*, dont le siège est
« à Paris, rue du Château d'Eau, n° 3, consistant à
« dire que le *Syndicat des Employés du Commerce et*
« *de l'Industrie*, dont le siège est à Paris, rue des
« Petits-Carreaux, n° 14, n'est pas un syndicat
« parce qu'il faut être catholique pour en faire partie ;

« Attendu que la loi du 21 mars 1884 a réservé
« aux tribunaux civils l'appréciation de la légalité
« ou de l'illégalité des syndicats et que la question
« litigieuse, soulevée dans l'espèce, n'a pas pro-
« voqué la dissolution par lesdits tribunaux, c'est à

1. *L'Employé*, 25 octobre 1903.

« bon droit que le syndicat susvisé a dû être porté
« sur la liste électorale ;

.

Par ces motifs,

Décide :

Les protestations susvisées sont rejetées.

Le Ministre du Commerce

F. DUBIEF

L'activité extérieure qu'il déployait n'empêchait pas le syndicat de continuer sans cesse l'amélioration de ses services. Il obtint à l'Exposition internationale de Saint-Louis, en 1904, une médaille d'or.

Le 15 avril 1907, il quitta la rue des Petits-Carreux pour aller s'installer, 14 bis, boulevard Poissonnière, dans un vaste local, où il put établir le restaurant syndical et le service coopératif. Ces transformations ne se firent pas sans peine et pendant dix-huit mois les dirigeants furent aux prises avec de grosses difficultés.

Depuis longtemps déjà, le syndicat entretenait des relations avec diverses associations de la province. Afin de promouvoir la formation de sections et de syndicats autonomes, il réunit les 7 et 8 juin 1908, un Congrès d'organisation syndicale. C'est au cours de ce congrès, où se rencontrèrent vingt-deux délégués représentant seize villes, que fut donnée la formule du syndicalisme tel qu'il était conçu aux *Petits-Carreux*.

« Catholiques dans notre recrutement, professionnels dans notre action, indépendants parce que professionnels, administrateurs pour être indépendants. »

Le 5 janvier 1909, le journal *L'Employé* annonçait l'augmentation de son format et le 25 avril, le syndicat recevait l'adhésion de son cinq millièrne membre.

Les années suivantes furent surtout marquées par la création, en province, de nombreuses sections ou syndicats et les 26 et 27 mai 1912, un Congrès national réuni à Paris, décida la création d'une Fédération des syndicats d'Employés catholiques français.

Le syndicat continua à développer son action professionnelle. Il acquit ainsi, parmi les employés organisés, une grande influence qui se manifesta lors des élections prud'hommales de décembre 1911, par l'élection de son Secrétaire général contre le candidat de la C. G. T.

A la même époque, quatre syndiqués, présentés par la section du Mans, furent élus au Conseil de Prud'hommes de cette ville.

Au mois de juillet 1914, le *Syndicat des Employés* était en pleine prospérité. Avec ses huit mille adhérents, ses soixante-quinze sections de la région parisienne et les liens qui l'unissaient à diverses associations françaises et étrangères, il était vraiment l'un des plus importants groupements professionnels de notre pays.

Le 18 juillet 1914, la Société coopérative faisait l'acquisition de l'immeuble, 5 rue Cadet, pour y ins-

taller tous les services. Un appel aux syndiqués avait produit, en quelques semaines, 410.000 francs.

La guerre survint. Successivement, les quatre cinquièmes des syndiqués partirent aux armées et, sur les vingt et un membres du Conseil d'administration, cinq seulement ne furent pas mobilisables.

Le syndicat ne fut point épargné. Il eut sa part de deuils et son livre d'or mentionne les noms de 700 tués, de 200 disparus et de 300 prisonniers.

Le 5 octobre 1914, son secrétaire général, M. Charles Viennet, Conseiller prud'homme de la Seine, disparaissait dans la mêlée, près d'Arras, sans qu'on sut jamais ce qu'il était devenu. Son président M. Zirnheld, officier aviateur, était fait prisonnier, le 20 juin 1916, à la suite d'une chute d'avion, en revenant de bombarder Metz.

Après avoir été à la peine, les syndiqués des Petits-Carreaux furent aussi à l'honneur. Plusieurs centaines de citations, de nombreuses médailles militaires et légions d'honneur sont là pour attester qu'ils ont fait vaillamment leur devoir.

Bien que la mobilisation ait considérablement ralenti son activité, le syndicat put néanmoins continuer à servir la cause des employés par les démarches qu'il fit, soit auprès des patrons, soit au près des pouvoirs publics.

Il a contribué aussi, dans la mesure de ses moyens, à la défense nationale et aux œuvres que la guerre a fait naître. Il est membre fondateur de l'association pour la protection des veuves et des

orphelins de la guerre, dite des « Bons enfants », il a collaboré à l'organisation de la journée française du 23 mai 1915, il a fondé une œuvre de parrainage syndical pour venir en aide à ses adhérents mobilisés, il a collaboré à la collecte de l'or et à divers emprunts nationaux.

Au mois de mai 1918, alors qu'une vague de dépression se faisait sentir dans certains milieux, il a pris l'initiative d'un manifeste affirmant les convictions patriotiques des travailleurs français. Ce texte recueillit en peu de temps l'adhésion de vingt-trois groupements comptant plus de 900.000 membres.

Dans sa séance du 4 juillet 1918, l'Académie française a décerné au *Syndicat des Employés de Commerce et de l'Industrie* un prix Broquette d'une valeur de 5.000 francs. C'est la consécration du magnifique effort que nous venons de résumer.

CHAPITRE II

STATUTS

§ 1. — Objet. — Siège social. — Durée

ARTICLE PREMIER. — Il est formé entre les Employés du Commerce et de l'Industrie qui adhèrent aux présents statuts, une association professionnelle basée sur la loi du 21 mars 1884.

ART. 2. — Cette association a pour but :

1° L'étude et la défense des intérêts professionnels et économiques des membres du syndicat ;

2° La création d'institutions d'assistance mutuelle et de prévoyance.

ART. 3. — L'association prend le nom de *Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie*.

ART. 4. — Le siège social est établi à Paris, rue Cadet, n° 5. Il pourra être transféré en tout autre lieu par délibération du Conseil syndical.

Des sections, reliées au Siège social, pourront être créées suivant les nécessités.

ART. 5. — Le Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie est constitué pour une durée illimitée.

§ II. — Admissions. Démissions. Radiations

ART. 6. — Pour faire partie du Syndicat, il faut :

1° Etre employé ;

2° Etre français, notoirement catholique et âgé d'au moins seize ans ;

(Le syndicat admet, à titre de membres aspirants, les employés qui, n'ayant pas atteint seize ans, remplissent toutefois les autres conditions exigées par les Statuts.

Ces membres aspirants jouissent de tous les avantages du syndicat, sans avoir cependant droit à l'actif social ni à l'administration du syndicat. Ils doivent payer une cotisation mensuelle de 0 fr. 50.)

3° Adhérer aux présents statuts et se conformer au règlement du syndicat ;

4° Etre présenté par deux membres du syndicat et admis par le Conseil ;

5° Payer un droit d'entrée de 2 francs.

ART. 7. — Une condamnation entachant l'honorabilité, le défaut de paiement des cotisations, l'abus du titre de membre du syndicat, un manquement grave au règlement du syndicat, sont des motifs d'exclusion, laquelle est prononcée par le Conseil syndical.

ART. 8. — Par sa retraite survenant par démission ou exclusion, le membre du syndicat perd tous les droits qu'il pourrait avoir sur les biens formant l'actif du syndicat.

ART. 9. — Les membres du syndicat devront payer, à titre de cotisation et à l'avance, entre les mains du trésorier du syndicat, la somme de un franc par mois.

§ III. — Organisation intérieure Conseil syndical

ART. 10. — Le Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie est dirigé par un Conseil syndical élu dans son sein et composé de 5 à 21 membres.

ART. 11. — Les Conseillers sont élus pour trois ans par l'Assemblée générale à la majorité des votants. Ils sont rééligibles par tiers chaque année.

ART. 12. — Le Conseil syndical est dirigé par son bureau composé de : un président, un ou plusieurs vice-présidents, un ou plusieurs secrétaires, un ou plusieurs trésoriers, choisis dans son sein et nommés par lui à la majorité des membres présents.

ART. 13. — Ne pourront être électeurs et éligibles que les syndiqués admis depuis une année au moins.

ART. 14. — Le Conseil syndical représente l'association ; il est l'organe de ses décisions en ce qui concerne son organisation intérieure et ses intérêts professionnels, et il pourvoit à leur exécution sous sa propre responsabilité.

Le Conseil syndical ne peut délibérer valablement qu'en présence d'au moins la moitié de ses membres.

ART. 15. — Les principales attributions du Conseil sont :

1° Le vote du budget des recettes et des dépenses ;

2° La vérification des comptes ;

3° L'exécution des mesures prises ou à prendre pour l'observation des Statuts de l'Association.

ART. 16. — Le Conseil syndical se réunit au moins tous les mois sur la convocation du Président. Il devra convoquer au moins deux fois par an le syndicat en Assemblée générale pour lui soumettre ses travaux et s'inspirer de ses vœux.

ART. 17. — L'Association professionnelle étant revêtue de la personnalité civile, en vertu de l'article 6 de la loi organique du 21 mars 1884, pourra faire libre emploi de ses

ressources, acquérir et posséder dans les limites de cette loi, prêter, emprunter, ester en justice et faire tous autres actes de personne juridique. Ces divers actes seront délibérés et votés par le Conseil syndical, lequel sera représenté soit dans leur réalisation, soit en justice, par le Président, ou à son défaut par l'un des vice-présidents, ou encore par tel autre de ses membres délégué à cet effet.

§ IV. — Election de domicile Modifications aux statuts

ART. 18. — Les membres du Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie font élection de domicile à Paris, en ce qui concerne toute question relative aux Statuts.

ART. 19. — Toutes modifications aux présents statuts ne pourront être faites que par une décision prise par le Conseil syndical et approuvée par l'Assemblée générale.

CHAPITRE III

DES COMMISSIONS ET DES SECTIONS

La lecture des Statuts permet d'avoir, sur l'organisation intérieure du syndicat, une vue générale. Cependant celle-ci serait incomplète si nous ne parlions pas des *Commissions* et des *Sections*.

§ 1. — Des Commissions

Après l'élection de son bureau, le Conseil répartit ses membres dans les différentes Commissions.

Celles-ci sont destinées à assurer le fonctionnement des services du syndicat et à poursuivre l'étude et l'application des projets intéressant ces services. Elles sont placées sous l'autorité du Bureau syndical et doivent présenter, chaque année, un rapport d'ensemble sur leurs travaux, sur les résultats obtenus et sur leur programme.

Elles sont dirigées par un Président désigné par le Conseil et responsable auprès de lui.

Elles peuvent choisir elles-mêmes leurs membres parmi les syndiqués et sont laissées libres de dési-

gner dans leur sein, les vice-présidents et secrétaires nécessaires à la bonne marche des services.

Les commissions ne peuvent engager, de quelque manière que ce soit, la responsabilité syndicale sans y être spécialement autorisées soit par le Conseil, soit par le Président.

Elles sont au nombre de quatorze :

Commission de Recrutement. — Groupes professionnels. — Placement. — Cours professionnels. — Conseil judiciaire. — Coopération. — Secours mutuels. — Hygiène. — Etudes. — Rédaction du Journal « L'Employé ». — Relations extérieures. — Bibliothèque. — Soldats. — Fêtes.

En dehors de ces commissions permanentes, l'Assemblée générale nomme chaque année une Commission temporaire de contrôle chargée de vérifier la régularité des opérations financières de l'exercice.

§ II. — Des Sections

Les sections sont des subdivisions administratives établies partout où le Conseil syndical le juge utile.

Le but des sections consiste :

1° A propager l'action syndicale dans le rayon et le milieu assignés à leur initiative ;

2° A transmettre aux syndiqués les avis et les communications touchant le syndicat et à présenter

au Conseil les vœux et desiderata des sociétaires ;

3° A mettre à la portée immédiate des adhérents certains services tels que le placement, la coopération, les cours professionnels, etc..., dont l'éloignement du siège social leur rendrait l'accès difficile.

Il y a deux catégories de sections :

Les unes ont été constituées en province lorsque le nombre des adhérents individuels, domiciliés dans une même localité, a paru suffisant au Conseil syndical. Chacune de ces sections est administrée par un bureau dont la nomination doit être ratifiée par le siège central. Vis-à-vis de l'autorité administrative, les sections de province sont des syndicats autonomes ; elles ont une existence légale.

Le syndicat a créé, en outre, dans les quartiers excentriques de Paris et dans la Banlieue des sections qui n'ont ni existence, ni administration particulières. Elles sont dirigées par un bureau composé d'un président, d'un vice-président et de plusieurs secrétaires élus par les syndiqués.

Les rapports entre les sections et le siège social sont assurés par un délégué nommé par le Conseil.

CHAPITRE IV

BUT ET MOYENS D'ACTION DU SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

Tous les partis sont à peu près d'accord, aujourd'hui, pour admettre la nécessité de l'association professionnelle. Mais, lorsqu'il s'agit de déterminer le rôle du syndicat et ses moyens d'action, cette quasi unanimité cesse et de vives discussions s'engagent.

Les uns, à l'aspect des inégalités sociales, ont éprouvé le sentiment d'une injustice. C'est parce que les bases de l'ordre social reposent sur l'injustice qu'il existe tant et de si grandes inégalités. L'injustice des institutions est la cause essentielle de ces inégalités.

Pour ceux-là, le syndicat est une armée combattante, c'est le moyen de discipliner les masses ouvrières en vue de la constitution d'une société nouvelle. Tout en ne négligeant pas les avantages susceptibles d'être recueillis chemin faisant, l'essentiel de leur tactique sera de préparer l'offensive définitive qui doit emporter à jamais le régime capitaliste.

D'autres, au contraire, estiment que la société telle qu'elle est constituée peut assurer aux individus la satisfaction de leurs aspirations légitimes. Pour eux, l'inégalité est un des éléments de la vie et l'on ne peut rien contre cette terrible vérité. L'inégalité sociale ne peut pas davantage se supprimer que l'inégalité physique ou intellectuelle.

Le syndicat, dès lors, n'aura point pour but de renverser les institutions existantes, mais il sera en quelque sorte, « l'embryon d'une organisation professionnelle où la justice sociale se substituera peu à peu au droit du plus fort ». Il doit être un pourvoyeur d'emplois, le défenseur du salaire et des conditions du travail, le porte-parole et le mandataire de la corporation, un instrument de formation technique et d'élévation sociale, un soutien pendant les mauvais jours.

Le *Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie* s'est inspiré de cette dernière conception. Il cherche à assurer à ses adhérents le minimum de bien-être indispensable au maintien de leur dignité, mais il ne sépare pas leur cause de celle de tous les travailleurs. Pour réaliser ce programme, son action se manifeste sous une triple forme : elle est professionnelle, économique et sociale.

Pour développer les qualités techniques de l'employé, le syndicat a créé un enseignement professionnel ; il possède un service de placement, un journal, une bibliothèque, un conseil judiciaire, une caisse de prêt gratuit, une société de secours mutuels ; il

a fondé enfin une société coopérative très prospère qui, tout en permettant aux syndiqués et à leur famille de vivre à meilleur compte, lui assure des ressources qui sont la garantie de son indépendance.

Les intérêts collectifs des employés retiennent tout particulièrement son attention ; il est intervenu très souvent auprès des pouvoirs publics pour leur exposer les doléances d'une corporation qui a été si longtemps et injustement mise à l'écart des lois protectrices du travail. Il leur a apporté le résultat de ses études et les solutions qu'il proposait. Cependant il estime que les décisions uniformes du législateur ne peuvent s'adapter utilement dans une foule de cas particuliers. Le rôle de l'Etat devrait, d'après lui, se borner à la fixation de principes généraux dont l'application serait faite par des organismes spéciaux suivant les nécessités professionnelles et régionales.

En outre, chaque fois qu'il lui a été possible de le faire, le syndicat est entré en rapport avec les organisations patronales et, très souvent, ses démarches ont eu d'heureux résultats.

Il n'a pas manqué non plus d'intéresser le public au sort des employés. N'est-ce pas le public, en effet, qui a été la cause involontaire des maux qui ont si longtemps pesé et qui, bien qu'atténués, pèsent encore aujourd'hui sur cette catégorie de travailleurs ? Si la grande majorité des gens avait eu pour règle, par exemple, de n'effectuer le dimanche que les

achats absolument indispensables, la plupart des boutiques se seraient fermées, le repos hebdomadaire eut été la règle et une loi n'eut pas été nécessaire pour en consacrer l'existence.

Le syndicat est tout désigné pour engager le public à modifier ses habitudes. Il évitera ainsi bien des conflits et bien des maux.

Enfin le syndicat veut faire l'éducation sociale de ses membres. Il s'efforcera de faire comprendre à chacun d'eux que sa cause est inséparable de celle de ses camarades et qu'en renonçant à ses droits il porte atteinte à ceux de la corporation. Un pour tous, tous pour un. C'est le secret de l'union, c'est le secret de la force.

DEUXIÈME PARTIE

LES SERVICES DU SYNDICAT

CHAPITRE PREMIER

ACTION PROFESSIONNELLE

Le *Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie* s'est placé sur un terrain nettement professionnel ; les paroles de M. Zirnheld au Congrès de Bruxelles sont significatives à cet égard. Il s'ensuit qu'il s'interdit toute action étrangère aux intérêts de la profession.

Il estime que l'amélioration du sort des travailleurs ne peut résulter que du développement de leur conscience et de leur valeur professionnelles, de la ferme revendication de leurs droits, mais aussi du respect des droits d'autrui. Il repousse la lutte systématique des classes et toutes les formes d'action violente qui découlent de ce principe.

§ 1. — Le Syndicat et le Placement

Le placement est une opération importante et délicate ; aussi, le *Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie* s'est-il attaché à organiser soigneusement ce service. Il a mis à sa tête un agent rétribué.

Le seul revenu de l'employé provient de sa situation, c'est d'elle que dépend son pain quotidien, d'où nécessité pour lui de la conserver. Si pourtant il vient à la perdre, il compte sur le syndicat. Il espère trouver plus facilement, par son intermédiaire, le travail qui doit éloigner la misère de son foyer.

Le syndicat est connu des patrons qui sont assurés d'y rencontrer le personnel dont ils ont besoin. Ils s'adresseront à lui d'autant plus facilement qu'ils auront l'espérance d'être bien servis. Le syndicat doit donc, dans l'intérêt de sa bonne renommée et pour avoir une capacité de placement de plus en plus grande, chercher à contenter le patron en choisissant parmi les candidats les plus aptes à remplir telle fonction déterminée.

Il est à craindre, en effet, que, par suite de l'énervement où il se trouve, l'employé chômeur soit amené à accepter un emploi pour lequel il n'a aucune capacité, s'exposant ainsi à perdre de nouveau sa place au bout de peu de temps. Le syndicat travaillera dans l'intérêt du syndiqué en cherchant à connaître ses

aptitudes pour le diriger ensuite dans le sens qu'il jugera le plus favorable.

Ce n'est pas tout. Le rôle du syndicat ne consiste pas seulement à effectuer le plus de placements possible, il doit encore, et c'est par là qu'il se différencie des entreprises ordinaires, protéger le syndiqué contre lui-même en exigeant pour lui des conditions de travail acceptables. Pour y parvenir, il s'efforce de généraliser la conclusion de contrats de travail dont la principale clause est celle relative au salaire, à laquelle viennent s'ajouter différentes dispositions ayant trait aux conditions du travail, au repos hebdomadaire, à l'hygiène, à la moralité.

« Que le patron et l'ouvrier, a dit Léon XIII dans
« son encyclique *Rerum novarum*, fassent donc tant
« et de telles conventions qu'il leur plaira, qu'ils
« tombent d'accord, notamment, sur le chiffre du
« salaire ; au-dessus de leur libre volonté, il est une
« loi de justice naturelle plus élevée et plus ancienne,
« à savoir que le salaire ne doit pas être insuffisant
« à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête. »

En s'inspirant de ces idées, le syndicat des employés a établi un tarif minimum au-dessous duquel il n'accepte pas de placer ses membres. Ceux-ci restent libres de travailler à un taux inférieur, mais ils sont alors susceptibles d'encourir des sanctions du syndicat.

Voici le tarif minimum en usage avant la guerre et fondé sur le coût de la vie, à Paris, à cette époque :

De 13 à 14 ans.....	30 à 50 fr. par mois
De 14 à 15 ans.....	60 —
De 15 à 16 ans.....	75 —
De 16 à 17 ans.....	100 —
De 17 à 18 ans.....	125 —
De 19 à 21 ans.....	150 —
Après le service militaire..	150 à 175 —

Au-dessus de 150 francs, le tarif varie suivant la nature des emplois.

Depuis 1914, les conditions économiques ont singulièrement changé, le coût de la vie a subi une hausse continue et, d'après des déclarations officielles, aurait augmenté en France, jusqu'à ce jour, dans la proportion de 300 o/o.

Le syndicat ne pouvait donc plus maintenir son ancien tarif et, tenant compte de la situation nouvelle, il l'a modifié de la façon suivante :

Débutants.....	125 fr.
15 ans.....	175 »
18 ans.....	250 »
20 ans.....	350 fr.
25 ans.....	425
30 ans.....	500
seconds.....	550
Employés qualifiés.....	600
Chefs de service.....	750
Direction.....	1.000

Le Syndicat peut ainsi exercer une influence bien-faisante sur les salaires, trop souvent dépréciés par des agences ou des particuliers qui considèrent le

placement non pas comme un service professionnel, mais comme une opération commerciale.

Depuis sa fondation, plus de 16.000 employés ont été placés par ses soins.

Le tableau suivant montre l'effort accompli à ce sujet :

Années	Placements	Années	Placements
1888-1890	173	1904.	610
1891-1894	721	1905.	742
1895.	242	1906.	772
1896.	280	1907.	956
1897.	304	1908.	1.015
1898.	418	1909.	1.135
1899.	351	1910.	1.211
1900.	375	1911.	1.267
1901.	391	1912.	1.312
1902.	395	1913.	1.292
1903.	521	1914-1918	2.362

Beaucoup de placements ont été effectués grâce au zèle des syndiqués. Ceux-ci ont l'habitude de signaler au siège social les places vacantes dont ils sont informés, donnant ainsi un bel exemple de fraternité.

§ II. — Le Syndicat et la Culture professionnelle

Le syndicat ne se borne pas à être le défenseur des intérêts collectifs de ses membres, il veut encore exercer sur eux une influence morale. Il essaye de leur démontrer que s'ils ont des droits, ils ont aussi des devoirs et qu'ils ne sauraient émettre des prétentions s'ils n'étaient pas capables de remplir convenablement leur fonction. Il veut faire de l'employé une valeur sociale, une compétence. Comment y parvenir ? Par la culture professionnelle.

Cette culture professionnelle a pour but de mettre le syndiqué en état de devenir le collaborateur actif des entreprises auxquelles il est associé, au lieu d'y demeurer à l'état d'instrument passif. Autrefois, on pouvait se former dans le commerce ou l'industrie par une pacifique routine, mais les temps sont changés. Aujourd'hui il faut connaître les langues étrangères, la géographie commerciale, les moyens d'entrer en rapports avec l'étranger et de profiter de tous les progrès.

Les syndiqués devront s'instruire et se perfectionner. Lorsqu'on aura besoin d'eux comme on a besoin de certains ouvriers, on les respectera, on les recherchera et on fera de tous côtés le nécessaire pour les garder ou pour les acquérir.

De plus, lorsque les patrons auront remarqué que les syndiqués sont les meilleurs employés, leur hos-

tilité cessera et les revendications seront mieux écoutées.

En somme, le syndicat indique à ses membres un triple devoir : devoir professionnel, devoir envers soi-même, devoir syndical.

Il n'a pas manqué de mettre à leur disposition les moyens d'améliorer leur instruction professionnelle en créant les Cours et les Groupes professionnels.

COURS PROFESSIONNELS

Des cours destinés aux employés désireux de compléter leurs connaissances professionnelles ont lieu au siège social, une fois par semaine de 8 h. 1/2 à 10 heures du soir, du mois d'octobre au mois de mai. Ces cours relèvent d'une commission dite : « Commission des Cours professionnels », chargée de l'organisation matérielle et des rapports entre les professeurs et le Conseil syndical.

Tous les syndiqués peuvent suivre les leçons sans payer aucune cotisation supplémentaire. Les employés non syndiqués peuvent y assister à condition d'être admis par le Conseil syndical et de verser un droit d'inscription de trois francs.

Les professeurs sont choisis par le Conseil et le programme de leurs cours est publié au commencement de l'année scolaire.

Un registre, destiné à contrôler la présence des élèves, est remis aux professeurs qui sont priés de

le tenir à jour. Il est tenu compte de l'assiduité dans les concours de fin d'année.

Le nombre des cours n'est pas limité, onze sont actuellement professés :

Comptabilité (1^{er}, 2^e et 3^e degrés);

Sténographie, dactylographie ;

Anglais (1^{er} et 2^e degrés) ;

Allemand (1^{er} et 2^e degrés) ;

Espagnol (1^{er} et 2^e degrés).

A l'Assemblée générale du mois de Juin, des récompenses sont distribuées aux élèves les plus méritants qui ont assisté aux trois quarts, au moins, des leçons données. Ces récompenses sont attribuées sur la proposition des professeurs.

Le syndicat a prévu, en outre, la création de diplômes d'aptitude commerciale et de bourses de séjour à l'étranger, délivrés après une période d'études déterminée et un examen, aux élèves syndiqués des cours professionnels.

Des cours sont également organisés dans les sections syndicales de la Banlieue ou trop éloignées du siège social, quand elles réunissent un nombre d'élèves suffisant.

Plus de 5.000 syndiqués ont suivi les Cours professionnels depuis leur fondation. Le tableau ci-dessous indique dans quelle proportion :

Désignation des Cours	Date de la fondation	Nombre d'ins- criptions depuis la fondation
Comptabilité, premier degré.....	1893	1.037
— deuxième degré.....	1896	543
— troisième degré.....	1908	160
Sténographie-Doctylographie.....	1894	740
Anglais, premier degré.....	1894	796
— deuxième degré.....	1900	641
Allemand, premier degré.....	1898	344
— deuxième degré.....	1907	115
Espagnol, premier degré.....	1896	382
— deuxième degré.....	1906	64

GROUPES PROFESSIONNELS

Les syndiqués sont groupés dès leur admission avec les adhérents qui occupent un emploi similaire ou appartiennent à la même branche de commerce ou d'industrie, afin de leur permettre de défendre plus utilement les intérêts particuliers de leur profession. Ces groupements sont constitués et administrés par la Commission des Groupes professionnels dont le rôle est d'étudier toutes questions d'ordre législatif ou économique les intéressant ; de préparer des conférences techniques, visites d'usines ou d'ateliers et, en général, les réunions destinées à assurer l'éducation professionnelle des adhérents.

Des membres correspondants peuvent être désignés dans les maisons où les syndiqués sont assez nombreux pour rendre ce poste utile.

Les principaux groupes professionnels sont les suivants :

Assurances.

Banque.

Bâtiment.

Chemins de fer.

Comptables.

Nouveautés.

Voyageurs de commerce, représentants et placiers
Sténo-Dactylographes.

§ III. — Le Syndicat et la Représentation professionnelle

Notre Société est caractérisée par l'absence à peu près complète d'organisation professionnelle. Le Travail n'est pas représenté et les mouvements désordonnés qui se produisent chez les travailleurs viennent en grande partie de cet état de choses.

D'ailleurs, la classe ouvrière a longtemps accueilli cette idée de représentation professionnelle avec l'indifférence la plus complète et, comme il est impossible d'organiser une classe contre son gré, elle est restée une masse cahotique sans force ni cohésion. Elle a été souvent la victime de partis politiques ; on s'est servi d'elle pour faire des révolutions en lui promettant des merveilles et, lorsque le but a été atteint, on s'est empressé de lui faire comprendre qu'elle ne comptait plus, ou bien, pour l'empêcher

de réclamer trop fort, on lui a fait quelques concessions dérisoires.

Les travailleurs pourtant, se sont aperçus du rôle qu'on leur faisait jouer ; ils en ont conçu une haine violente contre les classes dirigeantes, se faisant ainsi une fausse conception de leur intérêt.

L'un des principaux buts du syndicat sera de ramener cette masse à des idées plus saines, de canaliser ses efforts, de la remettre dans le droit chemin. Il lui montrera qu'elle a plus à gagner à pénétrer la société qu'à la combattre violemment ; qu'elle risque en voulant bouleverser l'ordre social de se trouver entraînée dans sa chute et d'être ensuite plus misérable qu'auparavant.

Les travailleurs seront une force lorsqu'ils seront disciplinés et c'est alors que le syndicat pourra faire servir cette force à la conquête d'un état comportant des garanties certaines de sécurité, de stabilité et d'amélioration progressive.

La représentation professionnelle est, en France, fragmentaire et disparate. Ses seuls organes sont actuellement le *Conseil supérieur du travail* et les *Conseils régionaux*. Toutefois, ces derniers n'ont jamais fonctionné.

Le rôle du Conseil supérieur du travail est d'étudier les conditions du travail, la situation des travailleurs, les rapports entre les patrons et les ouvriers ou employés. Il se livre à des enquêtes qui serviront de base à des travaux législatifs, il émet son avis sur les questions qui lui sont posées par le Ministre. Il

n'a été, jusqu'à présent, qu'un corps purement consultatif, cependant il a déjà rendu d'éminents services parce qu'il est composé d'hommes compétents.

Le Conseil supérieur du travail est élu par les syndicats ouvriers et patronaux à raison de une voix par vingt-cinq membres.

En ce qui le concerne, le Syndicat des Employés a toujours tenu à n'y faire entrer que des « *professionnels* et non des *politiciens* » ; uni à d'autres syndicats indépendants, il a obtenu, lors du renouvellement de 1903, l'annulation des élections et a réussi à faire élire deux candidats de son choix.

Plusieurs fois, il a été invité à donner son avis sur des questions étudiées par le Conseil du travail et ses travaux ont été publiés.

L'action syndicale s'exerce encore sur les Conseils de Prud'hommes. Ceux-ci ne sont pas, à proprement parler, une représentation du travail, mais ils jouent, dans certains cas, un rôle consultatif et entrent pour une proportion importante dans la composition du Conseil supérieur du travail. Leur création a été souvent décidée à la suite de démarches des syndicats qui sont intervenus également pour faire modifier la législation existante à leur égard.

Le Syndicat des Employés a largement contribué à l'application aux employés de la juridiction prud'hommale, réservée jusqu'en 1907 aux ouvriers seuls.

En 1911, son secrétaire général, M. Charles Viennet, fut élu au Conseil de Prud'hommes de la Seine, tan-

dis que ses sections de Lille, de Reims et du Mans réussissaient à envoyer plusieurs de leurs membres au Conseil de Prud'hommes de ces villes.

Dans l'intérêt de tous, des employeurs comme des salariés, une représentation du travail est nécessaire. Ce n'est pas aux corps politiques communaux, régionaux ou nationaux à intervenir ; ils sont incompétents et si leurs décisions donnent satisfaction aux uns, elles mécontentent les autres et l'intérêt général en souffre.

Les syndicats doivent jouer, en cette matière, un rôle essentiel et la représentation professionnelle s'établira seulement le jour où ils auront acquis un développement suffisant pour en indiquer la formule.

§ IV. — Le Syndicat et le Contrat de Travail

Le Contrat de travail, par son universalité et sa souplesse, est d'une grande complexité et difficile à définir : « Il y a Contrat de travail, toutes les fois que l'on rencontre, d'une part une prestation de travail, d'autre part l'obligation de payer un salaire. »

Le Contrat de travail a acquis une importance de plus en plus grande. Grâce à lui les droits du travailleur sont reconnus, ses devoirs déterminés et sa condition juridique fixée. Malheureusement l'employé n'en possède pas, la plupart du temps, et n'a aucune garantie en dehors des engagements verbaux qui le lient à son patron.

La Révolution en détruisant l'édifice corporatif a voulu donner au travailleur le maximum de liberté. Il appartiendrait désormais à ce dernier de débattre, lui-même, avec l'employeur, les conditions de son travail. Il ferait un contrat individuel. Mais une douloureuse expérience a démontré, qu'en pratique, il n'y avait pas contrat puisque, seul, le patron imposait sa volonté.

Autrefois, pourtant, il n'était pas impossible qu'un contrat individuel intervint entre les parties. L'employé pouvait s'entendre avec le petit patron dont il était souvent l'unique collaborateur ; l'inégalité entre eux n'était pas trop grande. Mais la naissance de la grande industrie, du grand magasin, a rendu toute discussion impossible. L'employé est trop peu de chose pour pouvoir émettre des prétentions. D'ailleurs, dans les établissements modernes, il ne peut y avoir qu'un régime uniforme s'appliquant aux salaires comme aux conditions d'hygiène ou aux heures d'entrée et de sortie.

Pour remédier à cette pénible situation le syndicat interviendra. Il portera ses efforts sur la conclusion du Contrat collectif dont la portée sociale est beaucoup plus grande que le Contrat individuel. Il réglera le nombre d'heures de travail, l'hygiène des magasins ou des ateliers. Il s'occupera aussi du salaire, mais seulement pour en fixer le minimum. En un mot, ce sera un cadre aussi large que possible pour les contrats individuels.

Le Syndicat des Employés a établi récemment un

projet de Convention collective de travail. Nous en donnons le texte ci-après :

PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE

Les soussignés :

MM. A. B. C. D., délégués des syndicats patronaux
ci-après, d'une part ;
et MM. X. Y. Z., représentant les syndicats d'employés
ci-après, d'autre part ;

ont déclaré et arrêté ce qui suit :

TITRE PREMIER. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE PREMIER. — Une convention collective est conclue entre les organisations sus-indiquées et celles qui voudront y adhérer ultérieurement, conformément au Livre 1^{er}, Titre II, Chapitre V du Code de Travail et de la Prévoyance sociale (loi du 25 mars 1919).

ART. 2. — La présente convention collective, déposée au greffe du Conseil des Prud'hommes, conformément à la loi, constituera, devant toutes les juridictions, la charte des parties, tant pour les règles qu'elle établit que pour les usages qu'elle consacre.

ART. 3. — Cette convention est faite pour la durée d'un an à dater du jour de la signature et se renouvellera par tacite reconduction à l'expiration de chaque année de durée, à défaut de préavis donné par l'une ou l'autre des parties au moins soixante jours avant le terme de l'année.

ART. 4. — Cette dénonciation devra être déposée au greffe du Conseil des Prud'hommes et notifiée, par lettre recommandée, aux autres parties contractantes.

ART. 5. — Des modifications pourront être apportées à la convention par l'une quelconque des parties à l'expiration

de chaque tranche de six mois de durée, à la condition d'avoir été signifiées aux autres parties, par lettre recommandée, au moins quarante-cinq jours avant cette échéance. Les modifications proposées seront examinées par la Commission mixte prévue ci-après.

TITRE II. — DURÉE DU TRAVAIL

ART. 6. — La durée hebdomadaire du travail est fixée à 44 heures et appliquée comme il suit :

1° Dans les établissements industriels, les heures d'entrée et de sortie seront, en principe, les mêmes pour les employés et les ouvriers sans que, toutefois, la durée du travail puisse dépasser huit heures par jour. Repos hebdomadaire du samedi avant le repas de midi au lundi matin ;

2° Dans les administrations privées, maisons de commerce de gros, la durée quotidienne du travail sera au maximum de huit heures pendant les cinq premiers jours de la semaine et de quatre heures le samedi, avec repos ininterrompu du samedi au lundi matin. Dans les maisons de commerce de détail : quatre heures de travail le lundi après-midi et huit heures les cinq autres jours, avec repos ininterrompu du samedi soir au lundi 14 heures.

ART. 7. — Les heures extrêmes pour l'ouverture et la fermeture des magasins et bureaux sont respectivement fixées à 8 heures et à 18 heures.

ART. 8. — La journée de travail sera obligatoirement coupée par une interruption de deux heures (de 12 à 14 h.).

ART. 9. — Dans tous les établissements industriels où, après accord entre les employeurs et les employés, les heures de travail ne coïncideraient pas pour le personnel ouvrier et le personnel employé, un tableau des heures d'entrée et de sortie de ces derniers sera signé par deux membres de la Commission mixte ci-après désignée : un délégué patron et un délégué employé.

ART. 10. — Tout employé ayant plus d'un an de présence bénéficiera d'un congé annuel payé dans les conditions ci-après :

Au bout d'un an de présence : quinze jours.

Au bout de trois ans de présence : vingt-et-un jours.

Après cinq ans de présence : un mois.

TITRE III. — SALAIRES

ART. 11. — Les appointements des employés ne pourront être inférieurs aux chiffres indiqués ci-après :

Débutants.....	125 francs.
15 ans.....	175 »
18 ans.....	250 »
20 ans.....	350 »
25 ans.....	425 »
30 ans.....	500 »
Seconds.....	550 »
Employés qualifiés.....	600 »
Chefs de service.....	750 »
Direction.....	1.000 »

ART. 12. — Le travail féminin sera rémunéré suivant le principe : *à rendement égal, salaire égal*, d'après les décisions de la Commission mixte.

ART. 13. — Les jours de maladie seront payés sur la base suivante :

Intégralité pour absence n'excédant pas six jours ;

Après trois mois de présence :

1/2 salaire pendant un mois à partir du septième jour ;

1/4 de salaire pendant les trois mois suivants ;

Après un an de présence :

Totalité du salaire pendant un mois ;

1/2 salaire pendant les trois suivants ;

1/4 de salaire pendant trois autres mois ;

Après cinq ans de présence :

Totalité du salaire pendant trois mois ;

1/2 salaire pendant les trois mois suivants ;

1/4 de salaire pendant les trois autres mois.

ART. 14. — Après un an de présence dans la maison, les

appointements sont dûs pendant les périodes régulières d'instruction militaire.

ART. 15. — Après un an de présence, il sera accordé à l'employée un mois de repos avant et un mois après l'accouchement.

ART. 16. — Tout employé dont les émoluments comportent une fraction mobile devra recevoir, en même temps que son traitement un bordereau de salaires. En aucun cas les appointements établis à l'aide de guelte ou intérêts ne peuvent être inférieurs, un seul mois de l'année, au minimum fixé ci-dessus.

TITRE IV. — DÉLAI-CONGÉ

ART. 17. — Après l'expiration du premier mois de présence, le délai-congé à la charge du patron ne pourra être inférieur à un mois quel que soit le mode de paiement des appointements. Le délai-congé sera de quinze jours dans le cas de dénonciation du contrat par l'employé.

ART. 18. — Dans le cas de congédiement d'un employé, sans qu'il y ait faute de sa part, quelle qu'en soit la cause, il lui est dû une indemnité qui ne peut être inférieure au montant d'autant de mois d'appointements que l'employé aura de fois deux années pleines de présence.

ART. 19. — L'indemnité prévue à l'article précédent est calculée sur l'ensemble du salaire : appointements fixes, guelte, commissions, et autres avantages, soit pendant l'année écoulée, soit, à la demande de l'employé, sur la base de la moyenne du salaire depuis son entrée chez l'employeur.

ART. 20. — Il sera tenu compte, dans le calcul du temps de service, des années passées dans la maison quelles qu'en aient été les raisons sociales.

ART. 21. — L'employé quittant lui-même son patron à la

suite d'une diminution d'appointements fixes, profitera de plein droit des avantages précisés à l'article 18.

ART. 22. — En aucun cas la maladie ne pourra être considérée comme une rupture de contrat de la part de l'employé.

TITRE V. — COMMISSION MIXTE

ART. 23. — Il est constitué une commission mixte composée de délégués titulaires désignés par chacune des deux parties contractantes.

Chaque délégué titulaire peut avoir son suppléant.

A la suite d'un règlement intérieur, adopté en assemblée plénière, la Commission peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à des sous-commissions prises dans son sein et comprenant toujours un nombre égal de délégués employeurs et de délégués employés.

ART. 24. — Cette commission a pour but :

- 1° D'enquêter sur les infractions au présent contrat ;
- 2° D'arbitrer les conflits individuels se rapportant à l'application du contrat ;
- 3° D'arbitrer les conflits collectifs ;
- 4° D'interpréter les clauses du contrat ;
- 5° De statuer sur les propositions de modifications prévues à l'article 5 ;
- 6° D'examiner en conciliation les dénonciations prévues à l'article 3.

ART. 25. — La Commission doit se prononcer en réunion dans les vingt jours qui suivent une demande d'enquête, d'arbitrage, d'interprétation, d'examen. Un rapporteur est désigné sur chaque question en discussion par chacune des parties ; ces rapporteurs s'expliquent contradictoirement

avant le vote. Les décisions sont prises à la majorité des présents. Dans le cas de partage des voix, il sera fait appel à un arbitre désigné par l'autorité judiciaire.

La décision de l'arbitre doit intervenir dans les dix jours qui suivent le vote prévu dans un paragraphe précédent.

ART. 26. — Les décisions prises par la Commission mixte sont déposées au greffe du Conseil des Prud'hommes et peuvent être incorporées dans le contrat.

ART. 27. — Dans chaque maison pourra être établi un conseil mixte, organe de consultation et d'étude, composé mi-partie de représentants du patron ou de la direction et des représentants des employés. Ce comité aura notamment pour objet de documenter la Commission mixte sur les cas qui seront soumis à celle-ci.

Fait à Paris, le...

§ V. — Le Syndicat et les Conflits du Travail

En sa qualité de gardien des intérêts généraux de la corporation, le Syndicat est amené tout naturellement à prendre position dans les conflits du travail. S'il désire maintenir des relations courtoises avec le patronat, il ne consentira jamais à sacrifier à ces relations les droits de ses adhérents.

Lorsque le syndicat se trouvera en présence d'un conflit individuel comme il s'en élève si souvent entre le patron et l'employé à propos d'une foule de questions professionnelles, délai-congé, repos hebdomadaire, durée du travail, etc..., il examinera tout d'abord le litige, recevra les explications du

syndiqué et, s'il est convaincu du bien-fondé de ses réclamations, il interviendra dans le différend.

Cette méthode présente des avantages incontestables. Si l'employé entreprend seul la lutte, il risque de compromettre sa cause ; la vue de son infériorité l'exaspère, il manque de mesure.

Le Syndicat, au contraire, voit les choses de plus haut, il alliera la prudence à la fermeté et le patron, ayant devant lui une force, deviendra plus conciliant, procédera à un nouvel examen de l'affaire et reviendra souvent sur sa décision primitive.

La plupart des conflits soumis à l'arbitrage du syndicat se sont terminés par une transaction équitable.

Le fait suivant cité au cours d'une assemblée générale montre combien cette manière d'agir peut être efficace.

Un garçon de magasin syndiqué avait été obligé, par suite d'une maladie, d'interrompre son travail. Le patron prit prétexte de cette absence et le congédia.

Le syndicat, mis au courant, intervint afin d'obtenir une indemnité, mais celle-ci lui fut refusée. Devant cette attitude, le représentant du syndicat se retira non sans avoir tenu au patron le langage suivant :

« Nous ne sommes pas intervenus pour vous faire peur, nous ne recourons jamais aux tribunaux qu'en désespoir de cause, mais, convaincus du bien fondé de la réclamation de notre camarade, nous irons jusque-là si c'est nécessaire. »

Quelques heures plus tard, le patron venait lui-même prier le syndicat de régler équitablement l'affaire.

Lorsqu'il s'agit de conflits collectifs, une grave question se pose : celle de la grève. Quelle sera l'attitude du syndicat vis-à-vis d'une grève ?

Le Syndicat des Employés n'est pas partisan de la grève, mais il l'admet comme une cruelle nécessité lorsque tous les moyens de conciliation ont été épuisés. Il s'est toujours refusé à prendre part à certaines grèves déclarées avec légèreté, mais il n'a pas hésité à appuyer moralement et pécuniairement celles qui étaient justifiées par des revendications de premier plan.

Ainsi, au mois de mai 1919, il a soutenu très énergiquement une grève de deux semaines dans les banques parisiennes. Il eut une grande part dans le succès de ce mouvement ; c'est pourquoi nous nous y arrêtons quelque peu.

La catégorie des employés de banque a été, de tous temps, très éprouvée par l'avilissement des salaires et depuis longtemps déjà des manifestations causées par l'augmentation du coût de la vie s'étaient produites sans apporter d'améliorations sensibles.

Le syndicat (Groupe de la Banque), d'accord avec le syndicat des dames employées (rue de l'Abbaye), élaborà, dans le courant du mois d'avril 1919, un cahier de revendications qui comportait notamment l'établissement de tarifs minima d'appointements proportionnés à la cherté de la vie et à l'ancienneté

des services : la constitution de retraites ; la création de commissions mixtes permanentes pour l'examen et la solution amiables des questions professionnelles ; l'élaboration d'un statut corporatif des employés de banque par le moyen d'une convention collective, sous le régime de la loi du 25 mars 1919.

Cet ensemble de desiderata professionnels fut transmis aux directions des principales maisons de banque et à l'*Union syndicale des banquiers de Paris et de la Province*.

A part deux exceptions provenant d'établissements de moyenne importance, le syndicat acquit la certitude qu'il se trouvait en face d'une volonté obstinée de ne point répondre. Devant l'effervescence grandissante ses démarches se multiplièrent, mais restèrent infructueuses. Il était désormais certain que les moyens pacifiques ne donneraient aucun résultat.

Le 3 mai, la Chambre syndicale des Employés de Banque et de Bourse décida la grève pour le lundi. Le Syndicat des Employés résolut de se joindre à elle.

La grève dura quinze jours. Le jeudi 15 mai, une convention collective fut signée sous l'arbitrage du ministre du Travail. Elle garantissait aux employés de banque quelques-unes des améliorations professionnelles qu'ils avaient réclamées.

A la suite de ces événements, le syndicat fit afficher sur les murs de Paris un manifeste intitulé : « Une victoire syndicale. » Il exposait les principales phases du mouvement, le résultat de ses démarches, et terminait par cet appel :

« Camarades,

« Les événements nous ont montré l'urgente nécessité de renforcer, non seulement par votre adhésion et votre obole, mais encore et surtout par votre dévouement, les associations professionnelles qui sont vos mandataires naturels et puissants.

« La liberté syndicale, consacrée en France par la loi du 21 mars 1884, appartient à tous les travailleurs et n'est le monopole ni d'un parti, ni d'une secte.

« Si vous voulez opposer aux néfastes doctrines de socialisation, aux méthodes de haine et de violence, une action énergique et efficace, plus soucieuse de réalités que d'utopies, venez à nous.

« Si vous croyez que le progrès social repose sur des bases morales, qu'il doit s'accomplir dans l'ordre, la justice et la charité, venez à nous qui vous assurons d'un fraternel accueil. »

Dans cette grève, le Syndicat des Employés était placé entre deux intransigeances : celle du patronat et celle du syndicalisme révolutionnaire.

Il a exercé entre elles une action conciliatrice conforme à sa doctrine et à sa tradition.

§ VI. — Conseil judiciaire

Malgré le désir du syndicat d'arriver, dans les différends entre syndiqués et patrons, à une solution amiable, il est quelquefois obligé de recourir aux

tribunaux lorsqu'il se trouve en face d'une mauvaise volonté évidente.

Le Conseil judiciaire, composé d'un agréé au tribunal de commerce, d'un avoué et de plusieurs avocats, a été institué dans le but de suivre les affaires devant les juridictions compétentes. Il comporte, en outre, une commission spéciale chargée de prendre les dispositions nécessaires pour assurer l'examen des affaires litigieuses intéressant les syndiqués et de se rendre compte de la suite qui leur a été réservée.

Le Conseil judiciaire donne chaque année plus de 500 consultations et les procès qu'il soutient se terminent, la plupart du temps, avec succès.

CHAPITRE II

ACTION ECONOMIQUE

Le syndicat doit-il se borner à la défense des intérêts professionnels de ses membres sans s'occuper de la sauvegarde de leurs intérêts économiques ?

Il semble qu'une telle question ne puisse même pas se poser, tant il paraît évident que l'action du syndicat doit tendre, dans tous les domaines, à l'amélioration du sort des travailleurs.

Pourtant, certains ont soutenu que le syndicat devait s'occuper uniquement de la défense des intérêts professionnels, faute de quoi il risquait de délaisser sa véritable mission et de corrompre ses membres au lieu de les éduquer.

D'autres, au contraire, voient dans le syndicat l'organisme qui viendra en aide aux syndiqués dans les moments difficiles. Il ne se contentera pas de leur fournir une assistance morale en faisant triompher leurs revendications, mais leur procurera une aide matérielle qui sera d'autant plus efficace que le syndicat sera plus puissant. L'expérience a montré, en effet, que les réformes sociales, repos hebdomadaire,

journée de huit heures, augmentation des salaires, se répercutent immédiatement sur le coût de la vie. Le patron qui paie ses ouvriers ou ses employés plus cher, voit diminuer son bénéfice, et, comme il a le désir de le maintenir et même de l'augmenter, il s'empresse de majorer ses prix.

En dernière analyse, c'est sur le travailleur, en même temps consommateur, que retombera cette augmentation des produits. Il est à craindre que les avantages résultant pour lui de l'application des réformes ne soient illusoires. C'est au syndicat d'empêcher que le travailleur consommateur ne débourse plus que n'a obtenu le travailleur salarié.

Grâce à la possibilité qu'il a d'effectuer ses achats au prix de gros, il peut faire profiter ses adhérents des réductions qu'on lui accorde et des conventions intervenues entre lui et différents commerçants permettent aux syndiqués de bénéficier d'un escompte.

De plus, les relations d'affaires que le syndicat entretient avec les commerçants et industriels lui fournissent l'occasion d'exiger d'eux l'observation de la justice dans les conditions de travail imposées à leur personnel. Son action économique facilite ainsi son action sociale.

Enfin, la Coopération procure des ressources au syndicat. Normalement, tout son avoir est constitué par les cotisations de ses membres, mais il ne peut demander à ceux-ci que des sommes minimales en rapport avec leur situation pécuniaire. Or, le syndicat a besoin d'argent. Plus il est riche, plus son

action peut être efficace ; c'est le produit de la coopération qui alimentera sa caisse. Tout en vendant aux syndiqués meilleur marché, il prélèvera un faible bénéfice qui lui sera d'un grand secours.

La coopération est l'un des plus anciens services du Syndicat des Employés ; elle est restée l'un des plus appréciés.

« Sans doute, disait l'auteur du rapport général
« de l'année 1903, réclamer du législateur des lois
« en faveur de l'amélioration du sort des travailleurs
« essayer de défendre sa profession contre l'abais-
« sement du salaire chercher à rendre meilleures les
« conditions du travail, c'est un but noble vers lequel
« il est bon de tourner à la fois les regards et les efforts,
« mais moins dans l'espérance de l'atteindre que
« pour soutenir les courages et supporter les difficultés
« de la route. En attendant, il faut vivre avec le salaire
« que l'on a, avec les risques de chômage et de mala-
« die ; avec la perspective de l'inévitable fin de tous
« les rêves humains. Là encore le syndicat, admi-
« rable instrument de protection, comme il peut être
« une merveilleuse arme de combat, doit offrir au
« syndiqué les moyens de mieux vivre avec le même
« salaire et de se garantir à bon marché contre tous
« les risques. Il y parvient par la coopération et la
« mutualité. »

Coopération et mutualité, voilà les deux manifestations de l'activité économique du Syndicat.

§ I. — Caisse de prêt gratuit et de secours

Le Caisse de Prêt gratuit et de secours du Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie a été fondée dans le but de venir en aide aux syndiqués momentanément dans le besoin et auxquels une avance est nécessaire pour faire face à une dépense extraordinaire.

La Commission des secours mutuels est chargée d'administrer cette caisse. Elle comprend un président, un trésorier, un secrétaire et se tient en rapports directs avec la société de secours mutuels *La Fraternité commerciale et industrielle*. L'un des membres du conseil de cette société fait partie de droit de la commission.

Les prêts sont gratuits. La Commission est libre d'en déterminer le montant, toutefois les sommes avancées ne peuvent être supérieures à 300 francs par personne.

Les secours ou dons peuvent être faits en argent ou en nature. Ils sont accordés après enquête faite par le président de la commission qui est en même temps administrateur de la caisse. Il lui appartient de surveiller les remboursements et de rappeler aux emprunteurs les engagements pris à ce sujet.

C'est la Caisse de secours qui supporte les frais d'achat de la couronne déposée au nom du syndicat sur la tombe de ses membres décédés et ceux occa-

sionnés chaque année par la célébration d'un service commémoratif.

La Caisse de prêt gratuit et de secours est alimentée par des dons, quêtes aux diverses réunions du syndicat et fêtes données à son profit.

Depuis sa fondation elle a avancé plus de 30.000 fr. à 300 sociétaires, notamment 1.300 francs pendant les inondations de 1910.

§ II. — La Fraternité commerciale et industrielle

ORGANISATION. — BUT. — OBLIGATION DES SOCIÉTAIRES

La Société de secours mutuels dite : *Fraternité commerciale et industrielle* a été fondée par le frère Hiéron en 1888 et approuvée par arrêté ministériel du 19 septembre de la même année.

Elle se recrute plus particulièrement parmi les membres du Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie, des syndicats ouvriers et des syndicats féminins s'inspirant des mêmes principes que le premier. Elle reste aussi largement ouverte à tout candidat justifiant de bonnes références et présenté par deux sociétaires.

La Société a pour but :

1° De fournir les soins médicaux et les médicaments nécessaires à ses membres participants et stagiaires,

malades ou blessés, ne bénéficiant pas de la loi du 9 avril 1888, sur les accidents du travail ;

2° De payer aux membres participants une indemnité pendant la durée de l'incapacité de travail due aux maladies ou aux blessures dont ils peuvent être atteints ;

3° De leur constituer des pensions de retraite ;

4° De fournir à leurs enfants, admis comme pupilles des soins médicaux et les médicaments ;

5° D'accorder aux membres participants malades, blessés ou infirmes, en cas de besoin urgent, des secours exceptionnels ;

6° De pourvoir à leurs funérailles ;

7° D'allouer des secours aux conjoints, aux enfants mineurs et aux ascendants des membres participants décédés.

La Société se compose de membres honoraires, de membres participants et de membres stagiaires.

Les membres honoraires contribuent par leurs souscriptions à la prospérité de la Société sans participer à ses avantages. Ils ne sont soumis à aucune condition d'âge, de domicile ou nationalité, et paient une cotisation dont le minimum est de 20 francs par an. Ils peuvent devenir membres honoraires perpétuels en faisant un versement unique de 200 francs.

Lorsque les membres honoraires sont atteints par des revers de fortune, ils peuvent être admis comme membres participants, sans égard à la limite d'âge, par décision spéciale du Conseil.

Les membres participants ont droit à tous les

avantages assurés par la Société. Ils ne doivent pas être âgés, au moment de leur admission, de moins de dix-huit ans et de plus de quarante-cinq ans.

Ils paient en entrant un droit fixe de :

Trois francs	pour les candidats âgés de 18 à 25 ans
Cinq	— 25 à 30 —
Sept	— 30 à 35 —
Dix	— 35 à 45 —

Ils s'engagent, en outre, à verser une cotisation mensuelle de 2 francs.

Les membres stagiaires n'ont pas encore atteint l'âge fixé par les statuts pour être membres participants, mais ont cependant quatorze ans au moins. Ils profitent des avantages de la Société sauf en ce qui concerne l'indemnité journalière en cas de maladie. Ils ne prennent pas part à l'administration ni aux délibérations. A dix-huit ans, ils passent de droit, sans stage ni droit d'admission, dans la catégorie des membres participants.

Les membres stagiaires paient une cotisation mensuelle de 1 franc.

Les femmes peuvent faire partie de la Société au même titre que les hommes.

Les enfants des membres participants, âgés de cinq à quatorze ans, peuvent être admis à la Société moyennant un supplément de cotisation payé par leurs parents et s'élevant à 0 fr. 50 par mois et par enfant. Ils n'ont droit qu'aux frais du médecin et aux médicaments. A quatorze ans révolus ils passent de droit dans la catégorie des membres stagiaires.

La Société est administrée par un Conseil composé d'un président et de vingt membres élus en assemblée générale parmi les membres honoraires ou participants.

Le Conseil élit dans son sein :

Deux vice-présidents ;

Un secrétaire général ;

Un secrétaire adjoint ;

Un trésorier ;

Un trésorier adjoint.

La Société se réunit en Assemblée générale ordinaire une fois par an et en Assemblée générale extraordinaire chaque fois que cela est nécessaire.

FONDS SOCIAL

Le fonds social se compose :

1° Des droits d'admission payés par les membres participants ;

2° Des cotisations des membres participants et stagiaires et des enfants ;

3° Des cotisations des membres honoraires ;

4° Du produit des amendes ;

5° Des dons et des legs dont l'acceptation a été approuvée par le Conseil ;

6° Des subventions accordées par l'Etat, le Département ou le Commune ;

7° Des fonds placés et des intérêts échus.

Ce fonds social se divise en deux catégories : la Caisse de secours et la Caisse de retraites.

Caisse de Secours. — La Caisse de secours comprend des recettes de toute nature. Elle sert au paiement des secours en cas de maladie, des frais d'inhumation, des secours d'accouchement et des secours exceptionnels déterminés chaque année par l'Assemblée générale, des frais de gestion. On y fait aussi des prélèvements en faveur de la Caisse des retraites.

L'excédent des recettes sur les dépenses de la Caisse de secours constitue le fond de réserve disponible.

Caisse de retraites. — La Caisse de retraites comprend :

- 1° Les fonds de retraites existant lors de la promulgation de la loi du 1^{er} avril 1898 ;
- 2° Les dons, legs et subventions qui lui sont spécialement affectés ;
- 3° Les prélèvements votés annuellement par l'Assemblée générale sur l'excédent de recettes de la Caisse de secours ;

Les intérêts du fonds commun des retraites servent exclusivement au paiement des pensions. Ceux qui ne reçoivent pas d'emploi au cours de l'année sont capitalisés.

Le Trésorier de la Société ne peut conserver en caisse plus de mille francs. Le surplus doit être placé à la Caisse des dépôts et consignations en compte courant disponible. Le placement peut être aussi effectué en valeurs autorisées par l'article 20 de la loi du 1^{er} avril 1898, c'est-à-dire en rentes sur l'Etat,

bons du Trésor ou autres valeurs créées ou garanties par l'Etat, en obligations des départements ou des communes, du Crédit foncier de France ou des Compagnies françaises de chemins de fer qui ont une garantie d'intérêts de l'Etat. Les valeurs au porteur doivent être déposées à la Caisse des dépôts et consignations.

OBLIGATIONS DE LA SOCIÉTÉ

Soins médicaux et pharmaceutiques. — Les membres participants et stagiaires malades ainsi que les enfants admis comme pupilles ont droit aux soins médicaux et aux médicaments pendant une durée de six mois pour chaque maladie. Toutefois, si, dans le courant d'une année, à compter de la date de la première maladie, un membre participant ou stagiaire a plusieurs périodes de maladie, les soins ne devront pas occasionner à la Société, pour l'ensemble de ces périodes une dépense supérieure à 270 francs pour les adultes et à 150 francs pour les enfants.

Indemnité journalière. — Les membres participants ont droit à une indemnité quotidienne, en argent, de 2 francs, à partir du premier jour jusqu'au quatre-vingt-dixième jour de maladie, lorsque cette dernière est supérieure à quatre jours et à une indemnité de 1 franc par jour du quatre-vingt-onzième jusqu'au cent quatre-vingtième jour.

Le total des indemnités journalières payées dans

une année à un sociétaire ne peut dépasser 270 fr. lorsqu'il aura eu plusieurs périodes de maladie.

Secours d'accouchement. — Les soins du médecin et les médicaments ne sont pas dus pour les accouchements et leurs suites naturelles, mais la société alloue une indemnité de repos de 2 francs par jour pendant vingt et un jours après l'accouchement à condition que la femme accouchée observe pendant ce laps de temps un repos complet et qu'elle fasse partie de la société depuis au moins un an.

Frais funéraires. — La société pourvoit aux frais funéraires occasionnés par le décès de ses membres participants et stagiaires. Ces frais ne peuvent dépasser 150 francs. Vingt cinq membres participants sont convoqués pour assister aux obsèques des membres honoraires, participants et stagiaires décédés.

Secours exceptionnels. — Des secours exceptionnels, pris sur une somme spéciale que détermine annuellement l'Assemblée générale, peuvent être accordés aux membres participants malades, blessés ou infirmes et à leur famille, en cas de besoins urgents. Des secours de même nature peuvent être accordés également au conjoint survivant, aux enfants mineurs, aux ascendants des membres participants décédés.

Pensions. — Chaque année, l'Assemblée générale accorde des pensions dont elle fixe le montant en tenant compte de la durée du sociétariat et désigne les titulaires. Ceux-ci doivent être âgés au moins de

soixante ans et avoir acquitté les cotisations pendant vingt ans au moins.

Les arrérages de ces pensions sont payés par la caisse sociale et prélevés sur les revenus du fonds commun inaliénable.

La Fraternité commerciale et industrielle compte actuellement plus de 600 membres et son avoir dépasse 50.000 francs.

§ III —. Société coopérative du Syndicat des employés du Commerce et de l'Industrie

La Société coopérative a été fondée en 1907, lorsque le syndicat dut se résoudre à quitter le local de la rue des Petits-Carreaux. A ce moment il n'était pas riche et le meilleur de son patrimoine consistait dans le dévouement d'un certain nombre de ses membres qui travaillaient généreusement à réaliser la pensée des fondateurs.

Ils eurent l'idée de créer une Société coopérative pour assumer la responsabilité des services économiques destinés à donner au syndicat l'indépendance nécessaire et prendre à son compte la majeure partie des charges causées par le nouvel état de choses. Il importait toutefois que cette institution eut avec le syndicat des liens indissolubles afin qu'en aucune façon il ne put y avoir de dissentiments entre l'idée syndicale et l'idée coopérative.

Dans ce but, le Syndicat souscrivit environ les 3/5

des actions et le surplus fut exclusivement réservé à des administrateurs ou d'anciens administrateurs du Syndicat.

Le capital-actions fut fixé à 5.000 francs. En outre, les militants du syndicat purent seuls prendre part à une souscription de 25.000 francs d'obligations

Ces 30.000 francs furent réunis en quelques jours, ce qui permit d'installer les divers services dans un local plus vaste et d'ouvrir, en même temps, un restaurant syndical et un magasin coopératif.

Les débuts de la Société furent difficiles. A la fin de 1907, un important déficit était enregistré dont la cause tenait uniquement à l'insuffisance de la clientèle du restaurant et aussi aux tâtonnements inévitables d'une période de début.

Un nouvel appel de fonds était nécessaire. Le capital social fut porté à 10.000 francs. Dès lors la stabilité de la Société fut assurée et les résultats des exercices suivants vinrent justifier la confiance des fondateurs.

La situation intérieure s'est ensuite améliorée de jour en jour ; la gestion s'est perfectionnée et le déficit du premier exercice a été comblé tout en distribuant aux actionnaires et aux obligataires l'intérêt de 4 0/0 prévu par les statuts.

Aujourd'hui le chiffre d'affaires de la Société coopérative atteint annuellement 2.000.000 de francs. Le 18 juillet 1914, elle a acquis l'immeuble, 5, rue Cadet, où elle s'est installée avec les différents services du syndicat.

Une commission spéciale est chargée de s'occuper de toutes les questions relatives à la coopération.

Elle recherche des fournisseurs de premier ordre qui acceptent de consentir des avantages en faveur de syndiqués, tout en respectant les conditions normales du travail.

Elle étudie les offres des fournisseurs, surveille ces derniers, instruit les réclamations faites sur leur compte et propose, s'il y a lieu, leur radiation.

La Commission peut enfin faire toutes démarches, signer toutes conventions et, au besoin, créer toutes organisations destinées à étendre le service coopératif.

Les opérations de la Société coopérative sont les suivantes :

1° Achats directs chez des fournisseurs privilégiés

La Société possède plusieurs centaines de fournisseurs qui s'engagent à faire une remise aux syndiqués pour tout achat fait au comptant. Ces derniers, en payant le prix marqué, réclament une facture acquittée sans avoir à faire connaître leur qualité. Les factures sont déposées au siège de la Société et celle-ci les présente chaque mois aux fournisseurs qui versent le montant de l'escompte. Sur cet escompte, dont le taux varie de 5 à 15 %, la Société prélève un faible pourcentage pour ses frais généraux et porte le surplus au compte de chaque syndiqué.

La cotisation syndicale de 12 francs par an est ainsi largement remboursée.

Le tableau ci-après montre la progression du chiffre d'affaires et des escomptes depuis la création de ce service :

Années	Chiffre d'affaires	Escomptes remboursés aux Syndiqués
1890-1893	153.595	13.437
1894-1896	283.353	23.648
1897	108.520	9.203
1898	130.573	10.828
1899	138.588	11.568
1900	131.497	8.042
1901	131.809	7.074
1902	162.114	8.990
1903	173.359	10.345
1904	202.159	12.500
1905	233.812	12.900
1906	286.646	13.500
1907	328.233	15.500
1908	291.565	19.123
1909	473.901	22.306
1910	560.462	25.069
1911	654.617	26.465
1912	694.640	32.430
1913	754.083	37.140
1914-1918	636.170	52.584

*2° Achats en fabrique et dans les maisons
de gros*

Lorsqu'il s'agit d'achats importants et coûteux, la Société se met à la disposition des syndiqués pour leur obtenir, à des conditions plus avantageuses, les objets dont ils ont besoin. Elle leur permet ainsi, de réaliser un bénéfice appréciable.

*Achats en commun de certaines denrées
de consommation courante*

Chaque année la Société coopérative s'entend avec un adjudicataire pour la fourniture aux syndiqués, de produits tels que le charbon et les pommes de terre. Les commandes sont livrées à domicile et payées suivant un tarif déterminé et connu de tous.

4° Vente d'articles au magasin coopératif

Ce magasin, très bien achalandé, comporte notamment un rayon de vêtements et de chaussures sur mesure. Des tailleurs à façon, acceptant les conditions fixées par la Société, peuvent recevoir les commandes des syndiqués et leur confectionner des vêtements avec de l'étoffe achetée, à des prix exceptionnels, au magasin coopératif.

5° *Restaurant syndical*

Le restaurant est l'un des services les plus appréciés de la Société coopérative. Il sert journallement 500 repas. Le prix de ceux-ci qui, avant la guerre, était de 1 fr. 15, est maintenant de 1 fr. 75 sans boisson. Pour cette somme, les syndiqués trouvent un menu très suffisant composé de :

Un potage ou hors d'œuvre ; un plat de viande : un plat de légumes et un dessert au choix.

6° *Villégiature*

Pour la première fois en 1904, la Société coopérative a organisé des villégiatures familiales et économiques qui ont obtenu un vif succès. Elle a continué depuis lors et, chaque année, jusqu'en 1914, elle louait, soit à la mer, soit à la campagne, des hôtels ou villas qu'elle exploitait directement et où les syndiqués et leur famille pouvaient passer d'agréables vacances. Le prix du séjour était des plus modiques et variait, suivant les localités choisies, entre 2 fr. 50 et 3 fr. 50 par jour.

En 1904 et 1905, la Société organisa les villégiatures à Villers-sur-Mer. En 1906, ce fut au chalet du Crotoy où 284 personnes passèrent 3.202 journées. En 1907, fut loué en totalité l'Hôtel Continental d'Onival où 715 personnes passèrent 8.139 journées.

Depuis, la société coopérative à loué successivement, l'hôtel du Casino à Villers-sur-Mer et, à Versailles, une villa de 35 chambres comportant la jouissance d'un parc de 16 hectares.

En dehors des hôtels gérés directement par elle, la société obtient, dans certaines régions, notamment en Savoie, des conditions très avantageuses pour les syndiqués.

CHAPITRE III

ACTION SOCIALE

Il est impossible qu'un groupe important de travailleurs n'ait pas sur la société une influence dont il résultera certains avantages sociaux. Ceux-ci sont d'ailleurs distincts de la somme des avantages individuels directement procurés.

L'étude de l'action professionnelle et économique du syndicat nous a déjà permis d'entrevoir son action sociale.

C'est d'abord à l'égard des syndiqués que cette activité se manifeste.

L'employé, si modeste soit-il, doit acquérir une science suffisante des lois qui régissent les phénomènes économiques, pour comprendre les causes des événements sociaux. Il appartient au syndicat de trouver les moyens de développer le sens social parmi ses membres. C'est le premier de ses devoirs.

Mais en voici un second :

Pour certains catholiques le syndicalisme chrétien ne vaut pas mieux que l'autre et les syndiqués sont à leurs yeux des socialistes inconscients, des enne-

mis de la propriété, des rêveurs aux théories périlleuses préparant des troupes pour l'armée de la révolution sociale. Ils considèrent le syndicat comme l'instrument de la lutte de classes et ne comprennent pas que la paix sociale sera acquise seulement le jour où un prolétariat bien organisé pourra discuter librement des conditions du travail avec un patronat organisé de même.

Le rôle du syndicat sera de détromper ces catholiques attardés. Il leur dira : « C'est l'amour du prochain qui inspire notre action, c'est la justice qui la dirige. Entre nos mains, c'est l'ordre dans la profession, c'est l'acceptation des devoirs et la revendication des droits légitimes. »

L'action sociale du Syndicat des Employés se présente encore sous un autre aspect.

Il a subi de nombreuses attaques de la part de certains syndicats révolutionnaires. Ils l'ont accusé de vouloir retarder l'émancipation de la classe ouvrière ; de n'être aux mains de l'église, concurremment avec toutes les organisations catholiques, qu'une pieuse gendarmerie dont le rôle serait de garder le patronat, moyennant subsides, contre des exigences trop pressantes et plus onéreuses.

Le syndicat a repoussé ces accusations ; il s'est défendu ; il a opposé sa conception à celle de ses adversaires ; il en a triomphé et les succès qu'il a obtenus lors des élections au Conseil supérieur du travail ou aux Conseils de Prud'hommes, en sont la preuve.

Mais, tout en rejetant leurs méthodes, il n'a pas hésité à joindre sa voix à la leur chaque fois que des questions purement professionnelles étaient seules en jeu. Il a pris part à des Congrès nationaux et internationaux auxquels il a apporté le résultat de ses études.

L'influence du syndicat s'exerce enfin, modestement sans doute, mais d'une façon certaine, sur la société tout entière. Il définit le travailleur, montre sa situation inférieure, signale les causes de cette misère imméritée, réclame l'organisation professionnelle et la création de certains organes destinés à éviter, autant que possible, les conflits du travail.

A la classe ouvrière, il conseille de diriger ses efforts vers un but bien défini, d'éviter les luttes stériles qui n'apportent que misères et retardent souvent l'application des réformes.

Aux employeurs, il demande de donner au travail la place qui lui revient et de s'inspirer toujours, dans les relations avec leurs employés, de la justice et de la charité.

Il nous reste maintenant à examiner par quels moyens le Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie exerce son action sociale.

§ 1. — Commission d'Etudes

La Commission d'études a pour mission d'assurer la formation sociale des syndiqués, d'étudier toutes questions d'ordre législatif ou économique et parti-

culièrement celles intéressant le sort des employés. Ses séances sont ouvertes à tous les membres du syndicat qui peuvent participer à ses travaux. Les décisions qu'elle prend sont transmises, sous forme de vœux, après approbation du Conseil syndical, par l'organe de la Commission des relations extérieures.

La Commission d'études forme des conférenciers qu'elle met à la disposition des sections ou des groupes pour leurs diverses réunions. Elle est également chargée d'étudier l'opportunité et la mise en pratique des créations ou améliorations de services destinés à augmenter le bien-être matériel et moral des syndiqués.

La Commission d'études se réunit une fois par mois (le 3^e vendredi) d'octobre à juin et le compte rendu de ses séances est publié dans le journal par les soins de son secrétaire.

A l'origine, la Commission étudia des questions d'ordre intérieur et pratique jusqu'au jour où les syndiqués éprouvèrent d'eux-mêmes le besoin « d'avoir une vue éclairée sur les graves questions qui agitent le monde du travail ».

A partir de 1897, ils traitèrent successivement un grand nombre de sujets, dont voici les principaux :

« Les salaires, les associations, le capital, le travail, la capacité civile des syndicats, le ministère du travail, la limitation de la durée du travail, l'arbitrage obligatoire, les applications de l'idée syndicale, le repos hebdomadaire, les écoles sociales, le contrat de travail de l'employé, le contrat collectif de travail,

la législation du travail des employés, l'employé et la rupture du contrat de travail, l'employé et les groupements professionnels, le Code du travail des employés ».

La Commission d'études fut souvent honorée de la collaboration d'hommes éminents qui voulurent bien communiquer aux syndiqués un peu de leur science et leur apporter de précieux encouragements.

§ II. — Journal syndical

Le premier journal syndical remonte à 1891. A cette date fut créé le *Bulletin du Syndicat* paraissant tous les deux mois sur deux pages seulement. Il eut, par la suite, quatre, six et huit pages et devint mensuel en 1897. En 1901, il se transforma en un journal à seize pages : *L'Employé*.

Un comité de rédaction est chargé de rédiger le journal syndical. Le tirage ne peut en être effectué, chaque mois, qu'après le visa du secrétaire général, spécialement chargé par le Conseil de la publication. L'agent général signe le journal en qualité de gérant responsable.

Le Comité de rédaction a également pour mission d'étudier les articles envoyés par les syndiqués et de se prononcer sur leur admission ou leur refus. Il fixe le prix des annonces et des abonnements, sauf ratification par le Conseil. Une réduction de 50 o/o

sur le tarif est accordée aux syndiqués qui souscrivent des annonces en leur faveur.

Le journal est envoyé gratuitement aux membres du syndicat ; il est exclusivement rédigé par eux.

L'Employé, dont le tirage s'élève, aujourd'hui, à 12.000 exemplaires, publie des études professionnelles, économiques et sociales. La Commission d'études lui fournit un concours des plus précieux. Il constitue pour les syndiqués un moyen de formation de premier ordre et les renseignements techniques qu'il contient ont servi à documenter les études faites depuis quinze ans, sur la situation de l'employé.

§ III. — Bibliothèque

La bibliothèque syndicale contient un millier de volumes traitant exclusivement de questions sociales et professionnelles. Elle reçoit, en outre, régulièrement une soixantaine de revues et journaux. Ouverte toute l'année, elle permet aux syndiqués de s'instruire eux-mêmes et de préparer les rapports et conférences dont ils peuvent être chargés.

La bibliothèque est administrée par un ou plusieurs bibliothécaires nommés par le Conseil syndical. Les volumes et brochures reliés peuvent être emportés à domicile ; les revues et les journaux doivent être lus sur place, dans la salle réservée à cet effet, sauf lorsqu'il s'agit de travail urgent exécuté pour l'un des services du syndicat.

§ IV. — Commission des Soldats

La Commission des soldats est chargée de préparer les jeunes syndiqués au service militaire, par l'organisation de cours spéciaux ; de rester en relations avec eux pendant leur service ; de les réunir au moment des permissions et, enfin, de leur procurer un emploi lors de leur libération. Elle se met également à la disposition des syndiqués anciens soldats, pour toutes démarches ou renseignements dont ils pourraient avoir besoin : changements d'affectation, sursis d'appel, etc...

La Commission représente le Conseil syndical dans toutes les Sociétés d'instruction militaire, d'éducation physique ou de tir qui seraient fondées dans l'intérêt des syndiqués.

En principe la Commission se réunit chaque mois et tient une assemblée à chacune des associations suivantes :

Futurs soldats. — Départ des conscrits ;

Syndiqués soldats. — Permission des fêtes de Pâques ;

Anciens soldats. — Retour de la classe.

Les syndiqués soldats ne paient pas de cotisation.

§ V. — Démarches auprès des pouvoirs publics et du patronat

La Commission des relations extérieures du Syndicat des Employés intervient très souvent, soit auprès des patrons, soit auprès des pouvoirs publics, pour prendre la défense des intérêts des syndiqués. Elle transmet les vœux votés par la Commission d'études aux Commissions parlementaires ou au Gouvernement afin qu'il y soit donné suite.

L'extension de la juridiction prud'hommale aux employés doit beaucoup à l'intervention du syndicat. Le Sénat avait témoigné au projet, quand il lui fut soumis pour la première fois, en 1904, une vive hostilité. Il le croyait uniquement soutenu par les organisations révolutionnaires. Le Syndicat des Employés adressa alors une lettre à chaque sénateur pour prouver aux adversaires de la loi que les employés catholiques réclamaient avec insistance la juridiction prud'hommale. La loi ne fut votée que plus tard (mars 1907), mais, dès ce moment, le principe en fut admis.

Le syndicat a soutenu de toutes ses forces le projet de loi sur le repos hebdomadaire. Cependant, jugeant la loi incomplète, il s'attacha à démontrer la nécessité de la remplacer par une autre qui, non seulement réglerait la question du repos hebdomadaire, mais aussi celle de la limitation de la durée du travail. Sur ce point, ses efforts aboutirent au dépôt

par M. de Mun, d'un projet relatif à la « limitation de la durée du travail des employés ».

En 1912, le syndicat intervint énergiquement auprès du propriétaire des magasins de la Samaritaine à l'occasion d'une atteinte grave que celui-ci portait à la loi de 1906. Il organisa, de concert avec d'autres associations, un grand meeting de protestation, tenu le 5 février à l'Hôtel des Sociétés savantes, au cours duquel plusieurs personnalités prirent la parole.

Le syndicat intervint encore auprès du ministre des Travaux publics et obtint de lui une décision intéressante : les employés ne gagnant pas plus de 2.400 francs seraient assimilés aux ouvriers en ce qui concerne les abonnements à la semaine sur le réseau des Chemins de fer de l'Etat.

Pendant la guerre l'activité du syndicat des employés a été très active. Il a accompli une série de démarches préparées par les travaux de la Commission d'études et tendant à améliorer sur divers points la situation professionnelle des syndiqués.

Mentionnons plus spécialement :

La remise d'un vœu très détaillé à la Commission des pensions de la Chambre des députés, le 7 mai 1915 ;

La communication à la presse d'une note demandant, au cours du rigoureux hiver de 1916-1917, la suppression momentanée des étalages extérieurs ;

L'envoi de lettres à M. le Président de la Commission du Travail de la Chambre des députés :

1° Pour demander que soit hâté le vote du projet de loi déposé par le Gouvernement, le 10 janvier 1918, sur le contrat d'emploi des mobilisés ;

2° Pour solliciter une prompte discussion de la proposition de loi de M. de Mun, sur la réglementation du travail dans les établissements commerciaux (mai 1917 et mars 1918) ;

3° Pour protester contre la proposition de loi déposée par M. de Rameil et plusieurs de ses collègues, laquelle ferait du placement un véritable monopole d'Etat, par la suppression des bureaux de placement privés, y compris ceux des syndicats professionnels ;

L'envoi de lettres à M. le ministre du Commerce et de l'Industrie et à M. le Président du Bureau d'Etudes économiques de la présidence du Conseil, afin de signaler, à la suite d'un vœu émis par le groupe de représentants et voyageurs, le concours très utile que les Syndicats d'employés pourraient apporter aux études poursuivies en vue de la réorganisation économique du pays.

Des démarches, en mai 1917 et mars 1918, auprès de l'Union syndicale des banquiers, auprès des grands établissements de crédit et auprès du Gouvernement, pour obtenir la création d'un statut corporatif des employés de banque et le relèvement de leurs appointements.

Des démarches en novembre 1917 et mai 1918 au ministère de l'Armement, à l'effet d'obtenir que les employés de la métallurgie bénéficient de la révi-

sion des tarifs qui devait être effectuée, dans le département de la Seine, le 30 avril 1918.

De nouvelles et pressantes démarches, en avril 1919, auprès de l'Union syndicale des Banquiers et des principales maisons de banque, afin d'obtenir les améliorations réclamées depuis longtemps en faveur des employés de ces établissements. Les pourparlers n'aboutirent pas et une grève de deux semaines, soutenue par le syndicat, s'ensuivit.

L'envoi, le 29 septembre 1919, à la Chambre syndicale de la Nouveauté et aux Directions des Grands Magasins d'un ensemble de desiderata.

Enfin, le syndicat se fait un devoir de veiller à l'application des lois protectrices ; il n'a jamais manqué de signaler à l'Inspection du travail les infractions aux lois et règlements en vigueur qui lui étaient indiquées par ses membres. Il a obtenu souvent, notamment en ce qui concerne l'hygiène des locaux, des améliorations sensibles.

§ VI. — Participation aux Congrès corporatifs

Le Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie a su acquérir une grande influence que l'énumération des Congrès auxquels il a pris part permet de mesurer :

1899. — Congrès de la Prud'homie, tenu à la Bourse du Travail de Paris. Le délégué du Syndicat, M. J. Guillebert, est nommé rapporteur.

1900. — 1^{er} Congrès international des Employés, tenu à la Bourse du Travail de Paris.

1900. — Congrès de la Protection légale des Travailleurs, tenu au Palais des Congrès à l'Exposition universelle de 1900.

1900. — Congrès du repos du dimanche, tenu au Palais des Congrès de l'Exposition de 1900.

1901. — Congrès national des retraites, tenu au Musée social.

1902. — 9^e Congrès national des Employés, tenu à Bordeaux. Le délégué du Syndicat, M. J. Guillebert, est nommé rapporteur de la 2^e Commission.

1902. — Congrès pour le repos du dimanche dans l'industrie du bâtiment, tenu à la Bourse de commerce de Paris.

1903. — 10^e Congrès national des Employés, tenu à Nancy.

1903. — 2^e Congrès international des Employés, tenu à Bruxelles. Les délégués du Syndicat, MM. Zirnheld et Viennet, sont nommés rapporteurs de la 2^e et de la 4^e Commission.

1904. — 11^e Congrès national des Employés, tenu à Limoges. Un des délégués du Syndicat, M. Guillebert, est nommé rapporteur de la 3^e Commission.

1905. — 12^e Congrès national des Employés, tenu à Tours. Un des délégués du Syndicat, M. Viennet, est nommé rapporteur de la 4^e Commission.

1906. — 13^e Congrès national des employés, tenu à Paris. Un des délégués du Syndicat, M. Guillebert, est nommé rapporteur de la 3^e Commission.

1907. — 14^e Congrès national des employés, tenu à Lyon. Un des délégués du Syndicat, M. Viennet, est nommé rapporteur de la 1^{re} Commission.

1908. — 15^e Congrès national des employés et Congrès unique des deux Fédérations d'employés, tenus à Rouen. Un des délégués du Syndicat, M. Viennet, est nommé rapporteur de la question du repos hebdomadaire.

1909. — 16^e Congrès national des employés, tenu à Limo-

ges. Un des délégués du Syndicat, M. Viennet, est nommé rapporteur de la 1^{re} Commission.

1910. — 17^e Congrès national des employés, tenu à Grenoble. M. Flament, délégué du Syndicat, est nommé rapporteur de la 3^e Commission.

1911. — 18^e Congrès national des employés, tenu à La Rochelle. Un des délégués du Syndicat, M. Viennet, est nommé rapporteur des questions des vacances annuelles et de la suppression des étalages.

1912. — 19^e Congrès national des employés, tenu à Dijon. M. Flament, délégué du Syndicat, est nommé rapporteur de la 1^{re} Commission.

1912. — Congrès international des employés, tenu à La Haye.

1913. — 20^e Congrès national des employés, tenu à Bordeaux.

1919 (16 mars). — Congrès international des syndicats chrétiens, tenu à Paris.

1919 (1^{er} novembre). — 1^{er} Congrès national du syndicalisme chrétien, tenu à Paris.

§ VII. — Groupements fondés par le Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie ou avec son appui

En dehors des sections de province, le Syndicat a fondé ou secondé la fondation des groupements suivants :

Syndicat ouvrier des Industries du Livre, 18, rue du Dragon, à Paris.

Syndicats ouvriers, 5, rue Cadet, à Paris.

Syndicat français des gens de maison, 22, rue Lauriston, à Paris.

Syndicats féminins, 5, rue de l'Abbaye, à Paris.

Syndicats féminins, 3, impasse Gomboust, à Paris.

Union professionnelle des employés d'Amiens.

Syndicat libre des employés rémois.

Syndicat des employés de Commerce et de Bureau de Moulins.

Syndicats ouvriers, 56, rue de l'Université, à Paris.

Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie, à Toulouse.

Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie, à Marseille.

Syndicat indépendant des Employés, à Dijon.

Syndicat professionnel des Employés de la région lyonnaise, à Lyon.

Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie, à Poitiers.

Union professionnelle des Employés, à Roubaix.

La Providence du Travail, à Calais.

Asociacion general de Empleados de Oficina de Vizcaya, à Bilbao (Espagne).

Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie à Montréal (Canada).

CONCLUSION

Le *Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie* a obtenu un succès indiscutable. Ses débuts furent modestes, les épreuves ne lui furent point épargnées, mais il en a triomphé. Aujourd'hui, il compte près de dix mille adhérents et ses adversaires s'accordent à reconnaître la supériorité de son organisation.

Ce succès, il le doit à l'énergie et à la persévérance de ses membres ; il le doit à son indépendance qui lui a permis d'acquérir cette loyauté professionnelle devant laquelle tout le monde s'incline ; il le doit, enfin, aux services qu'il a rendus.

Il ne s'est pas contenté de montrer aux Employés un idéal à atteindre, une société meilleure où la justice serait mieux respectée, mais il a voulu, tout en travaillant à construire cette société, créer des services pour améliorer, dans le présent, la condition des travailleurs.

La guerre a passé. La France a payé largement son tribut à la liberté du monde. Sa jeunesse est tombée sur les champs de bataille et ses plus riches provinces ont été dévastées. Tant de sacrifices ne seront pas

perdus. Les monceaux de pierres accumulées par la mitraille serviront à construire des villages nouveaux, les campagnes redeviendront fertiles, les usines reprendront leur marche et, dans quelques années, il ne restera plus de ces tristes événements que le pieux souvenir de nos héros.

Cette régénération sera obtenue par le Travail. C'est le travail qui a sauvé la France dans la guerre, c'est par lui que la France pourra gagner la paix. Mais ce mot *Travail* doit être pris dans son sens le plus large ; c'est le produit de la collaboration des capitaux de toute espèce, des intelligences chargées de diriger les entreprises et, enfin, du travail, proprement dit que la multitude accomplit chaque jour, dans les mines, les usines, les campagnes, partout, en un mot, où l'activité de l'homme peut s'exercer.

La grande œuvre de reconstitution nationale à accomplir est une ; pourquoi le travail duquel elle dépend, ne serait-il pas un ? Pourquoi ses divers éléments ne seraient-ils pas sur le même pied ? L'organisation du travail est nécessaire, mais, pour cela, il faut que chacun de ses éléments ait sa place. Or, l'ouvrier comme l'employé n'ont pas la leur ; on fixe en dehors d'eux les conditions générales de l'exploitation comme les conditions de leur propre travail. Il y a là quelque chose d'anormal. Le travail de l'homme est sacré puisqu'il est la loi du monde ; donnons-lui donc une part digne de lui.

Qu'elle serait belle, pourtant, cette société où serait réalisée la grande famille professionnelle, où

les éléments du travail pourraient se comprendre et s'aider pour le bonheur de tous. La plus grande source de conflits disparaîtrait puisque « chacun serait admis à juger de son propre cas, en jugeant pour sa part et à son degré de l'intérêt commun dont il est solidaire. » Que de haines seraient évitées ! La paix pourrait naître entre les hommes et le but du syndicalisme chrétien serait atteint.

C'est vers la réalisation de cette unité, de cette harmonie entre les divers éléments de la Production, que tendent les efforts du *Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie*. La route sera peut-être encore longue ; il y rencontrera, sans doute, de nouveaux obstacles, mais, heureux de lutter pour une grande cause, il marchera sans faiblesse, gardant en sa doctrine une foi profonde, parce qu'elle est fondée sur l'Évangile, ce bréviaire de justice et d'amour.

BIBLIOGRAPHIE

Artaud (A.). — La question de l'Employé en France. Paris, 1909.

L'Employé.

Brochures diverses éditées par le Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
AVANT-PROPOS.	5

PREMIÈRE PARTIE

HISTOIRE. — ORGANISATION. — BUT DU SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

CHAPITRE PREMIER. — Historique.	13
CHAPITRE II. — Statuts.	28
CHAPITRE III. — Des Commissions et des Sections. .	32
CHAPITRE IV. — But et Moyens d'action.	35

DEUXIÈME PARTIE

LES SERVICES DU SYNDICAT

CHAPITRE PREMIER. — Action professionnelle	39
§ I. — Le Syndicat et le Placement.	40
§ II. — Le Syndicat et la Culture professionnelle.	44
a). Cours professionnels.	45
b). Groupes professionnels	47
§ III. — Le Syndicat et la Représentation profes-	
sionnelle.	48
§ IV. — Le Syndicat et le Contrat de Travail....	51
§ V. — Le Syndicat et les Conflits du Travail..	58
§ VI. — Conseil judiciaire.	62
CHAPITRE II. — Action économique.	64
§ I. — Caisse de Prêt gratuit et de secours. . . .	67

§ II. — La Fraternité commerciale et industrielle.	68
§ III. — Société coopérative.	75
CHAPITRE III. — Action sociale	82
§ I. — Commission d'Etudes.	84
§ II. — Journal syndical.	86
§ III. — Bibliothèque.	87
§ IV. — Commission des soldats.	88
§ V. — Démarches auprès des pouvoirs publics et du patronat.	89
§ VI. — Participation aux Congrès corporatifs. .	92
§ VII. — Groupements fondés par le Syndicat ou avec son appui.	94
CONCLUSION	96
BIBLIOGRAPHIE	98

Le Président de la thèse,
RAOUL JAY

Le Doyen,
LARNAUDE

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
APPELL

